Zarządzanie kompetencjami kobiet w Policji

pod redakcją

Izabeli Nowickiej

Dominika Hryszkiewicza

Szczytno 2015

Recenzja:
dr hab. Małgorzata Dajnowicz, prof. UWB

Redakcja wydawcy:
Agnieszka Kamińska
Aleksandra Kiełczykowska
Małgorzata Popiało
Adam Rogala

Projekt okładki:
Grzegorz Adamiak
Agnieszka Kamińska

© Wszelkie prawa zastrzeżone — Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie 2015

ISBN 978-83-7462-478-7
e-ISBN 978-83-7462-479-4

Skład, druk i oprawa:
Dział Wydawnictw i Poligrafii Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie
12-100 Szczytno, ul. Marszałka Józefa Piłsudskiego 111
tel. 89 621 51 02, fax 89 621 54 48, e-mail: wwip@wspol.edu.pl
Objętość: 23,07 ark. wyd.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Spis treści

Wstęp
Introduction **7**

Macierzyństwo — zaleta czy wada kobiet służących/pracujących w służbach mundurowych
Motherhood — an advantage or disadvantage women servants/workers in the uniformed services
(Aleksandra Skrabacz) **13**

Kobiety w policji — wybrane rozwiązania krajowe i międzynarodowe
Women in Police service — selected national and international solutions
(Kornela Oblińska) **25**

Gender w policji jako wyzwanie dla nowoczesnego zarządzania potencjałem kobiet i mężczyzn na rzecz wspólnego bezpieczeństwa
Gender in the police as a challenge for modern management potential of women and men for the benefit of common security
(Kamila Zimoń) **41**

Wykorzystanie kompetencji kobiet w misjach poza granicami kraju
Use of the competence of women in mission abroad
(Bożena Szubińska) **67**

Nowoczesne narzędzia zarządzania a płeć w Policji
Modern management tools versus gender in the Police
(Dominik Hryszkiewicz) **93**

Kobiety na stanowiskach kierowniczych w Policji
Women on managerial positions in the Police
(Izabela Wiciak) **105**

Kobiety w policji — promocja czy dyskryminacja?
Women in the police forces: affirmative action or discrimination?
(Ferdynand Skiba) **119**

Kobiety w policji — zarys historyczny
Women in police service — historical outline
(Walentyna Trzcińska) **135**

Feminizacja przestępczości
Feminization of crime
(Magdalena Baranowska) **157**

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Narzędzia szacowania ryzyka zagrożenia życia i zdrowia osób dotkniętych przemocą w rodzinie
Threat risk assessment tool life and health of people affected domestic violence
(Marzena Kordaczuk-Wąs) **171**

Rola przełożonego w kształtowaniu polityki równościowej w jednostkach Policji
The role of the supervisor in shaping gender mainstreaming in units of the Police
(Gerard Bah) **183**

Zarządzanie kompetencjami w organizacjach. Czy płeć ma znaczenie?
Competence management in organizations. Does sex matter?
(Magdalena Trzepiota) **191**

Kobieta — jednostka rynku pracy, a kiedy zakłada mundur…?
Female — unit labor market, and when she assumes uniform...?
(Monika Skiepko) **207**

Diagnoza i rozwój kompetencji zawodowych
Diagnosis and development of professional competence
(Agnieszka Bonus-Dzięgo) **223**

Stres jako źródło uzależnienia u kobiet
Stress as a source of women's addiction
(Janusz Wiśniewski) **235**

Interwent czy interwentka? Pierwsza pomoc emocjonalna — kompetencja komunikacyjna w sytuacji kryzysu psychologicznego
Interventionist: man or woman? First emotional aid: communicative competence in case of emotional crisis
(Krzysztof Zenon Górniak, Renata Pijarowska) **247**

Specyfika uzależnienia kobiet od alkoholu
Specificity of making conditional women on alcohol
(Kornelia Stępień) **263**

Postawy policjantów/policjantek wobec kobiet doznających przemocy w rodzinie
Atitudes of police officers towards women suffering domestic violence
(Katarzyna Bodzioch, Monika Kocjan) **275**

Identyfikacja szans i zagrożeń rozwoju zawodowego kobiet w policji
Identification of opportunities and threats of professional development of women in the police
(Monika Hejduk) **287**

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Miejsce kobiet w Policji w opinii policjantek i policjantów
Position of women in the police force in the view of male and female police officers
(Anna Królikowska, Katarzyna Sklepkowska) **299**

Historia kobiecego munduru. O kobietach pilotach z Wyższej Szkoły Oficerskiej Sił Powietrznych w Dęblinie
The story of the female uniform. Women-pilots from the Polishair Force Academy
(Natalia Saletra) **319**

Kompetencje miękkie w policji
Soft competencies in the police
(Monika Nosko, Ewa Pietruczuk) **329**

Zarządzanie kompetencjami funkcjonariuszek Policji w zakresie przygotowania fizycznego do udziału w interwencjach policyjnych
Managing competence of policewomen constable in the field physical preparing for the participation in police intervention
(Agnieszka Jóźwiak) **355**

Sytuacja policjantek okiem praktyka
The situation of policewomen — practice
(Natalia Flisiak-Górecka) **367**

Postrzeganie kobiet w policji
Perception of woman in the police
(Katarzyna Garus) **373**

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Wstęp

W dniach 16–17 kwietnia 2014 r. w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie odbyła się konferencja naukowa pt. „Zarządzanie kompetencjami kobiet w Policji" pod honorowym patronatem komendanta głównego Policji.

Misją planowanej konferencji była integracja kobiet pełniących służbę lub pracujących w Policji, mogąca przyczynić się do efektywniejszego wykorzystywania ich kompetencji zawodowych. Celami głównymi przedsięwzięcia były zaś: aktywizacja policjantek i pracownic cywilnych — stworzenie platformy umożliwiającej wymianę poglądów i doświadczeń; określenie tendencji rozwojowych w Polsce i na świecie w dziedzinie zarządzania kompetencjami zawodowymi z uwzględnieniem płci jako zmiennej; identyfikacja rzeczywistych potrzeb związanych z rozwojem zawodowym kobiet w Policji; analiza możliwości zarządzania kompetencjami funkcjonariuszek w celu lepszego dopasowania do wymagań zawodowych; szkolenie i doskonalenie kobiet w Policji; dyskusja nad wybranymi formami patologii społecznych związanych z zawodowym i pozazawodowym życiem kobiet: dyskryminacją, przemocą domową, uzależnieniami; nawiązanie współpracy przez kobiety z różnych jednostek i komórek organizacyjnych Policji, mającej na celu wzajemne wsparcie oraz podniesienie jakości realizowanych zadań służbowych.

Przedsięwzięcie było pierwszą zorganizowaną przez Policję konferencją, podczas której zostały poruszone kwestie dotyczące kompetencji kobiet w służbach mundurowych, głównie w Policji, z punktu widzenia zarówno kobiet, jak i mężczyzn; kadry kierowniczej, a także osób na stanowiskach wykonawczych; przedstawicieli środowisk naukowych oraz biznesowych. Tak wszechstronna analiza zagadnienia umożliwiła poruszenie wielu kwestii związanych z aktywnością zawodową funkcjonariuszek i pracownic cywilnych.

Udział środowiska policyjnego w osobach komendanta głównego Policji, komendantów wojewódzkich, komendantów szkół Policji oraz kadry kierowniczej WSPol wyraźnie wskazuje na zmianę spojrzenia na problem równego traktowania kompetencji kobiet i mężczyzn w Policji.

Zamiarem organizatorów było zorganizowanie konferencji naukowej umożliwiającej wymianę doświadczeń i poglądów wśród kobiet pracujących w służbach mundurowych. Zagadnienia poruszane podczas obrad z jednej strony ściśle dotyczyły kobiecych kompetencji i ich wykorzystania w służbie, z drugiej zaś uwzględniono także głosy środowisk „cywilnych", branżowych, co pozwoliło na twórczą wymianę wypracowanych dotąd wzorców.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Kobiety stanowią bezcenny zasób każdej organizacji, dlatego tak ważna jest ich aktywizacja oraz właściwe zidentyfikowanie potrzeb związanych z rozwojem zawodowym, szkoleniem i doskonaleniem umiejętności. Istotnym zagadnieniem poruszonym podczas sesji było także określenie rozwojowych tendencji w Polsce i na świecie w dziedzinie zarządzania zawodowymi kompetencjami w odniesieniu do płci jako zmiennej. Konferencja miała być również punktem wyjścia do publicznej dyskusji nad formami społecznych patologii związanych z zawodowym i pozazawodowym życiem kobiet — stereotypami, dyskryminacją, przemocą domową i uzależnieniami.

W spotkaniu uczestniczyły pracownice oraz funkcjonariuszki przede wszystkim Policji (z różnych jednostek i komórek organizacyjnych), służby więziennej, wojska, Biura Ochrony Rządu, Straży Granicznej oraz z innych uczelni, takich jak Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Uniwersytet Gdański, Akademia Marynarki Wojennej w Gdyni, Wyższa Szkoła Oficerska Sił Powietrznych w Dęblinie. W konferencji udział brały również osoby spoza środowiska służb mundurowych i *stricte* naukowych: prezeska Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, dyrektorka Biura Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania, dyrektorka Wojskowego Centrum Edukacji Obywatelskiej.

W podsumowaniu opisywanego przedsięwzięcia należy zwrócić uwagę na kilka kwestii:

1. Zarówno w środowiskach naukowym, jak i związanym ze służbami mundurowymi przeprowadzane są różne badania, których tematyka oscyluje wokół problemów kobiet w służbach mundurowych. Wniosek nasuwa się sam — konieczne jest skanalizowanie oraz uporządkowanie tych badań, a także przeprowadzanie cyklicznych analiz porównawczych we wszystkich służbach mundurowych. Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie z racji swojego statusu mogłaby być uczelnią koordynującą badania w tym zakresie. Jednym z pomysłów była koncepcja stworzenia centrum zarządzania potencjałem kobiet w służbach podległych MSW, którego celem miałoby być zorganizowanie interaktywnej platformy informatycznej.

2. Głosy funkcjonariuszek z jednostek terenowych, dotyczące różnych problemów w życiu zawodowym czy osobistym, sugerowały potrzebę stworzenia wspólnego dla wszystkich służb tzw. forum dobrych praktyk, dostępnego dla wszystkich funkcjonariuszek czy pracownic cywilnych. Tego typu platforma wymiany doświadczeń i wzajemnego wspierania się wydaje się zasadną inicjatywą, zwłaszcza że nie wszystkie zainteresowane mogą pojawiać się osobiście na spotkaniach, a ich głos nie jest z tego względu mniej ważny.

3. Uczestnicy konferencji zgłaszali potrzebę zorganizowania cyklicznych spotkań, podczas których koncentrowano by się wokół wybranych zagadnień szczegółowych. Kolejne konferencje lub seminaria szkoleniowe mogłyby dotyczyć następujących tematów:

- przeciwdziałanie patologiom społecznym w środowiskach mundurowych,
- płaszczyzny współpracy kobiet z różnych służb i z różnych krajów,
- unifikacja analogicznych rozwiązań prawnych w służbach mundurowych,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- kształtowanie pozytywnego wizerunku służb mundurowych w społeczeństwie,
- kształtowanie systemowych rozwiązań dotyczących podnoszenia sprawności fizycznej funkcjonariuszy (np. rozważenie wprowadzenia do systemu szkolenia policyjnego elementów krav magi).

4. Niezbędne wydaje się przeprowadzanie szkoleń w zakresie tolerancji, równego traktowania, zarówno wśród kadry kierowniczej, jak i funkcjonariuszy, którzy rozpoczynają karierę policyjną. Ważnym elementem w edukacji na rzecz tolerancji byłyby także praktyczne poradniki opracowane wspólnie przez służby mundurowe.

Wydaje się, że potencjał kobiet w zarządzaniu w służbach mundurowych nie jest w pełni wykorzystywany. Pomijając stereotypy, nie ma istotnych różnic między kobietami i mężczyznami, które uzasadniałyby ich dyskryminację w organizacji. Kobiety mają równe prawa i kompetencje, ale nie zawsze równe szanse.

Rozpoczynając spotkanie komendant główny zwrócił się do uczestników mówiąc, że to wielka przyjemność móc otwierać konferencję poświęconą tematyce kobiet w Policji. Wyraził nadzieję, że sesja przyniesienie wiele ciekawych wniosków i propozycji, a także otworzy bramy do wspólnego urzeczywistniania zasady równego traktowania oraz budowania perspektyw równych szans dla kadr policyjnych, z uwzględnieniem perspektywy płci, aby z odmiennych dla płci cech czynić atuty i traktować je jako kolejne wyzwania.

Dlaczego warto dyskutować o kwestiach płci w formacji policyjnej?

Rozwój społeczny, ekonomiczny, naukowo-techniczny końca XX w. spowodował liczne przemiany w społeczeństwie, które wymogły konieczność stworzenia nowego zasobu kompetencji niezbędnych w życiu społeczno-zawodowym, tak aby odpowiadały potrzebom całej społeczności, niezależnie od płci, pozycji społecznej, rasy, kultury, pochodzenia czy języka. Fundamentalną zasadą powinno być działanie w zgodzie z przyjętymi przez społeczeństwo wartościami, zasadami prawa, etyki oraz kultury.

Odpowiednie przygotowanie policjantek i policjantów do radzenia sobie z wyzwaniami społeczeństwa informacyjnego, wielokulturowego i tolerancyjnego zadecyduje o sukcesie w zapewnianiu bezpieczeństwa społecznego

Kompetencja, rozumiana jako wiedza i umiejętność praktyczna, powinna wyróżniać daną osobę pod względem poziomu sprawności, a także skuteczności, odpowiadającej oczekiwaniom jakościowym podczas realizacji zadań służbowych. Człowiek kompetentny jest odpowiednio przygotowany do określonych działań. Kompetencja jest złożoną, praktyczną i ważną umiejętnością, która dotyczy nie tylko samego działania (systemu czynności), lecz przede wszystkim zdolności danej osoby. Czy można zatem dzielić kompetencje ze względu na płeć, czy też warto zacząć odróżniać cechy od kompetencji?

Strategia Unii Europejskiej — *gender mainstreaming* — mająca na celu wprowadzenie równości szans dla kobiet i mężczyzn w instytucjach, organizacjach i polityce, ujęta zgodnie z rozporządzeniem Komisji Europejskiej w Traktacie Amsterdamskim z 1997 r. i wiążąca dla wszystkich państw członkowskich, uwzględnia fakt, że sytuacje życiowe mężczyzn i kobiet są zróżnicowane. Przyczyną tego stanu rzeczy są m.in. uwarunkowania społeczne i kulturowe, które są szczególnie

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

wyraziste w Polsce. Charakterystyczne dla społeczeństwa i organizacji interakcje płciowe można jednak modyfikować. Te zmiany mogą z kolei pozytywnie wpłynąć na strukturę społeczną czy działania organizacji.

Policja wpisuje się w realizację strategii równości szans, z uwzględnieniem zróżnicowanych sytuacji życiowych obu płci. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w formacji jest bliski 15% i z każdym rokiem wzrasta. Z drugiej strony, pokolenia kobiet, które dopiero kilka lat temu zaczęły dynamizować procesy kadrowe, już pokazują swój profesjonalizm — zarówno w codziennej służbie patrolowej, plutonach bojowych kontyngentów policyjnych, jak też zarządzając lub współzarządzając garnizonami szczebla wojewódzkiego, szkołami Policji czy komórkami organizacyjnymi Komendy Głównej Policji. Kariery policyjne kobiet, kiedyś wyjątkowe i przykuwające uwagę mediów, dziś coraz wyraźniej wpisują się w naturalny krajobraz struktury zatrudnienia w Policji.

Komendant główny Policji wyraził dumę z faktu, że w swoich kadrach mianował pierwszą panią komendant wojewódzką oraz po raz pierwszy zastępczynię komendanta stołecznego Policji.

Obecnie nie jest wyzwaniem likwidacja tzw. szklanych sufitów, ale większy nacisk na aktywizowanie kobiet do zajmowania wyższych stanowisk służbowych, zachęcanie do stawania w szranki podczas konkursów. Ubiegły rok pokazał, że liczba kobiet startujących w konkursach nie przekroczyła 10% przy transparentnym procesie rekrutacji i procedury konkursowej, co wyraźnie wskazuje, że należy zintensyfikować działania na rzecz zachęcania kobiet do udziału w nich.

Komendant główny Policji jako szef formacji, lecz także osoba blisko związana ze światem nauki, zwrócił uwagę na kilka istotnych kwestii. W badaniach prowadzonych nad działalnością zawodową kobiet niewiele miejsca poświęca się na opis cech, które ułatwiają im funkcjonowanie w tzw. otwartej przestrzeni społecznej.

Zarówno dotychczasowe doświadczenie życiowe i zawodowe, jak i badania naukowe wskazują, że kobiety są ambitne i wiedzą, że osiągnięcie widocznych efektów w sferze zawodowej wymaga od nich większego wysiłku niż w przypadku mężczyzn. Ponadto:

- są obowiązkowe, skrupulatne i bardzo zaangażowane w pracę,
- są dobrze zorganizowane i charakteryzują się podzielnością uwagi — dzięki umiejętności łączenia wielu ról kobiecych i społecznych,
- mają silne poczucie odpowiedzialności materialnej za rodzinę, a ich wkład finansowy stanowi istotny filar w utrzymaniu najbliższych.

Kobiety rzadziej walczą o stanowiska, tym samym są mniej konfliktowe, dążą do osiągnięcia kompromisu, co sprawia, że są dobrymi współpracownikami.

Z wielu badań wynika, że kobiety szybko adaptują się do nowych sytuacji i zasad panujących na rynku pracy. Mają silniejsze postawy prospołeczne, są nastawione na kontakty międzyludzkie, szybciej odczytują stany emocjonalne innych osób i są bardziej komunikatywne.

Niewątpliwie są to cechy predestynujące do bycia dobrą funkcjonariuszką. Kolejna istotna zaleta, nie zawsze stanowiąca przedmiot analizy, to łatwiejsze

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

dostosowywanie się do zmiennych warunków pracy, kobiety coraz chętniej podejmują się nowych zadań. Cechy te są nie tylko atutami w pracy zawodowej, lecz także podczas pełnienia innych funkcji o charakterze publicznym.

Biorąc pod uwagę krajowe oraz międzynarodowe uregulowania prawne, mające na celu wprowadzanie równości szans dla kobiet i mężczyzn w różnych aspektach życia społeczno-zawodowego, komendant główny Policji podjął decyzję o powołaniu w strukturze Komendy Głównej Zespołu ds. Strategii Równych Szans w Policji, aby móc w sposób systemowy analizować kwestie i zagadnienia równościowe w naszej formacji. Celem Zespołu ma być ustanowienie grupy analityczno-wdrożeniowej ds. wyrównywania szans w Policji oraz równego traktowania bez względu na płeć, reprezentowanie Policji w gremiach zewnętrznych (w tym międzynarodowych) w przedmiotowym zakresie oraz prowadzenie Banku Dobrych Praktyk. Istotną rolę odgrywa także zapewnienie spójnej komunikacji oraz profesjonalnego PR, m.in. w zakresie prowadzenia kampanii informacyjnych.

Komendant główny wyraził nadzieję, że podczas konferencji poruszone zostaną istotne kwestie, które stanowią rzeczywiste wyzwanie, i problemy, w tym chociażby zagadnienia stereotypów i mylnych wyobrażeń, godzenie przyjęć dużej liczby młodych kobiet do jednostek niższego szczebla z macierzyństwem, zapewnianie godnych i bezpiecznych warunków służby kobietom w ciąży, a także ich powrotów do pracy bez stygmatyzowania i narastających uprzedzeń. Stwierdził także, iż koniecznością jest, aby zatrudnianie kobiet w Policji stało się praktyką powszechną. Kobiety bowiem są potrzebne na wszystkich szczeblach i stanowiskach służbowych, jeśli posiadają do tego zarówno odpowiednie cechy, jak i kompetencje.

Istotne jest dostrzeżenie przez prelegentów w normach prawa policyjnego dużych możliwości obiektywizowania szans zawodowych oraz pełnej realizacji zasady równego traktowania w naszej formacji.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Aleksandra Skrabacz*

Macierzyństwo — zaleta czy wada kobiet służących/pracujących w służbach mundurowych

Słowa kluczowe

macierzyństwo, demografia, bezpieczeństwo narodowe

Macierzyństwo było, jest i będzie podstawowym atrybutem kobiety. I choć liczba dzieci i czas ich urodzenia jest indywidualną sprawą każdej z nas, to jednak istnieją okoliczności, które w sposób pozytywny lub negatywny wpływają na decyzję o posiadaniu potomstwa. Im więcej czynników negatywnych, tym większe konsekwencje spadku liczby urodzeń ponosi całe społeczeństwo. W takiej sytuacji macierzyństwo przestaje być już tylko intymną sprawą kobiet, ale nabiera znaczenia w wymiarze państwowym. Decyzja o posiadaniu dzieci przez kobiety aktywne zawodowo wydaje się szczególnie trudna, zwłaszcza że stawiane są im coraz wyższe wymagania, na przykład w zakresie dyspozycyjności, niezbędnej przede wszystkim w służbach mundurowych. Czy zatem macierzyństwo to wada czy zaleta? Jak pogodzić naturę z aspiracjami zawodowymi kobiet pracujących czy służących w Policji, Straży Pożarnej, wojsku? Czy zawsze tego typu decyzjom będą towarzyszyć dylematy macierzyństwo–praca zawodowa? W niniejszym artykule podjęto próbę odpowiedzi na powyższe pytania.

Keywords

maternity, demography, national security

Motherhood was, is and will be a basic woman's attribute. Although the number of children and time of their birth is an individual case, there are still various factors that affects the decision to have a child, either positively or negatively. The more negative factors, the bigger impact it has on society and its safety. In this situation motherhood is not a problem for an individual women but for the whole society. Making decision to have a child is a very difficult one, especially for a working women. It is more difficult, the bigger need for woman's availability is. Is motherhood a good or bad thing for woman working in uniformed services? How to reconcile woman's nature with career aspirations? Will this decisions be always accompanied by maternity and professional dilemmas? These are the basic questions that are answered in this article.

* A. Skrabacz — Wojskowe Centrum Edukacji Obywatelskiej, Akademia Obrony Narodowej.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Wpływ czynników demograficznych na bezpieczeństwo narodowe

W opinii wielkich strategów[1] istnieje kilka zasadniczych czynników, które decydują o potędze i prestiżu państwa, zarówno w obszarze narodowym, jak i międzynarodowym. Jedno z głównych miejsc zajmuje wśród nich czynnik demograficzny, czyli liczba obywateli, którymi dysponuje dane państwo. Dlaczego czynnik ludzki jest jednym z decydujących argumentów w tworzeniu bezpieczeństwa?

Zwięzłą odpowiedź na to pytanie znajdujemy w cyklu odczytów wygłoszonych w roku akademickim 1936/37 na Uniwersytecie Jagiellońskim, zatytułowanym *Nauka a obrona państwa*. Jeden z wykładów poświęcony został zagadnieniom demograficznym i ich znaczeniu dla państwa, możemy w nim przeczytać: „Od czasu, jak w większości państw Europy wprowadzono powszechną służbę wojskową i odkąd wojna stawia pod bronią całe narody, liczba ludności stała się elementarną podstawą i poniekąd miernikiem obronnej i zaczepnej siły państwa"[2].

Wtedy właśnie, w okresie II RP, kiedy Polska uważana była jeszcze za kraj przeludniony (ponad 400 000 osób rocznego przyrostu naturalnego), gen. Władysław Sikorski w swojej książce pt. *Przyszła wojna* (1934) już przestrzegał: „zbyt lekkomyślna pogarda dla potęgi liczby wydać by mogła dzisiaj jak najgorsze rezultaty"[3].

Politycy i wojskowi zgodnie uważali, że dla Polski, ze względu na jej geopolityczne i geostrategiczne położenie, kwestie ludnościowe winny mieć wyjątkowe znaczenie, ponieważ „od nich w znacznym stopniu zawisła nie tylko obronność Rzeczypospolitej w sensie militarnym, lecz i jej spójność wewnętrzna, a tym samym odporność w stosunku do tendencji mających zagrażać jej całości"[4].

---

[1] 1. Admirał Stanów Zjednoczonych A.T. Mahan wśród wyznaczników bezpieczeństwa wyróżnił: fizyczne ukształtowanie państwa, rozciągłość terytorialną, **liczbę ludności**, charakter narodowy oraz sposób rządzenia. Zob. J. Skrzyp, *Geostrategiczne położenie Polski*, Warszawa 1998, s. 6.

2. H. Morgenthau, twórca szkoły realistycznej, wymienił osiem składników potęgi państwa: geografię, zasoby naturalne, zdolności wytwórcze, stan przygotowania wojskowego, ludność, charakter narodowy, duch bojowy narodu oraz jakość dyplomacji. H. Morgenthau, *Politics among Nations: The Struggle for Power and Peace*, New York 1965, s. 33 [za:] J. Stefanowicz, *Anatomia polityki międzynarodowej*, Toruń 1999, s. 95.

3. C. von Clausewitz twierdził: „Zarówno w taktyce, jak i w strategii jest ona [przewaga liczebna] najpowszechniejszą zasadą zwycięstwa". Tegoż, *O wojnie*, Lublin 1995, s. 188.

[2] J. Smoleński, *Zagadnienia demograficzne i ich znaczenie dla państwa* [w:] W. Szafer (red.), *Nauka a obrona państwa (cykl odczytów wygłoszonych w roku akad. 1936/37)*, Kraków 1937, s. 145.

[3] W. Sikorski, *Przyszła wojna: jej możliwości i charakter oraz związane z nimi zagadnienia obrony kraju*, Warszawa 1984, s. 136.

[4] J. Smoleński, *Zagadnienia demograficzne…* wyd. cyt., s. 145.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Upływ lat potwierdził, iż czynnik ludzki decyduje nie tylko o sile państwa, ale przede wszystkim o biologicznym przeżyciu danego narodu oraz możliwości swobodnego rozwoju cywilizacyjnego.

Zwłaszcza Polacy powinni o tym pamiętać, zważywszy na nasze wyjątkowe położenie pomiędzy dwoma potężnymi sąsiadami (Rosją i Niemcami), którzy, w opinii ekspertów, dysponują nie tylko przewagą potencjałów ofensywnych (wojsk operacyjnych) szacowanych na 20:1[5], lecz także ponad sześciokrotną przewagą ludnościową. I chociaż szacuje się, że liczba ludności Rosji zmniejsza się w tempie około 750 tys. osób rocznie (obecnie 146 mln), a Niemcy w ciągu najbliższych 20 lat stracą w wymiarze demograficznym to, co zyskały w czasie przyłączenia NRD (obecnie 80 mln), Polska i tak znajduje się w niekorzystnej sytuacji demograficznej[6], zwłaszcza po wejściu do Unii Europejskiej.

W związku z tym M. Godot w tzw. złotych regułach kultury strategicznej zaleca koncentrację uwagi na czynniku ludzkim: „klucz do sukcesu organizacji spoczywa co najmniej w takim samym stopniu w czynniku ludzkim, jak w czynnikach technologicznych lub finansowych"[7].

Warto również dodać, iż ubytek ludności o 11 mln, prognozowany w Polsce do 2050 r., jest porównywalny do strat poniesionych w czasie II wojny światowej. Przypomnijmy, iż w 1938 r. Polska liczyła około 35 mln obywateli, a bezpośrednio po zakończeniu wojny w 1946 r. — około 24 mln.

Wincenty Lutosławski w *Pracy narodowej* pisał: „Naród mający największą, świadomą odwagę płodności, przez to jedno zapewnia sobie w przyszłości przewagę i ekonomiczną, i polityczną nad ościennymi narodami"[8].

Jednym słowem, młode pokolenia Polaków — przechodzące przeszkolenie obronne w szkołach, na studiach i w służbie wojskowej — stanowią ciągle odnawialne i podstawowe źródło siły obronnej Polski, a liczba przeszkolonych wojskowo obywateli jest jednym z głównych wyznaczników potencjału obronnego państwa. Aby tak jednak było, musi zostać spełniony warunek *sine qua non* — musimy posiadać nowe pokolenia!

Kryzys rodziny i rodzicielstwa

Od końca lat 90. XX w. obserwujemy w Polsce stały spadek liczby urodzeń, co w konsekwencji prowadzi do groźnego niżu demograficznego, który wpływa zasadniczo na możliwość przetrwania i rozwoju państwa.

W 1999 r. po raz pierwszy od zakończenia drugiej wojny światowej liczba zgonów w Polsce zrównała się z liczbą urodzeń, a współczynnik przyrostu naturalnego

[5] A. Targowski, S. Dronicz (red.), *Wizja Polski*, Warszawa 2000, s. 189.

[6] Zob. A. Skrabacz, *Kobiety w obronie narodowej Polski u progu XXI wieku*, Warszawa 2001, s. 57 i nast.

[7] A. Klasik (red.), *Planowanie strategiczne*, Warszawa 1993, s. 73.

[8] W. Lutosławski, *Praca narodowa*, Warszawa 1998, s. 164.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

osiągnął poziom 0. Od 2002 r. odnotowujemy już ujemny przyrost naturalny, co przy ujemnym saldzie migracji zagranicznych (z Polski wyemigrowało prawie 14 tys. osób więcej niż przyjechało do niej na stałe) jest wielce niekorzystnym zjawiskiem, rzutującym zarówno na stabilność rodziny, jak i na bezpieczeństwo całego państwa. Podobnego zjawiska doświadczają również państwa demokracji zachodnich, które w 2000 r. odnotowały więcej zgonów niż narodzin, jednak w ich przypadku, dzięki migracji, liczba ludności utrzymuje się na stałym poziomie.

Z historycznego i geostrategicznego punktu widzenia Polska po raz kolejny stanęła przed groźbą wyludnienia i napływu obcej ludności (prawdopodobnie odmiennej kulturowo i religijnie). Tym razem jednak przyczyny problemu nie stanowią zabory, wojny czy inne zewnętrzne okoliczności, lecz sami Polacy oraz zaniedbanie przez państwo dalekosiężnej polityki prorodzinnej.

A przecież rodzina w każdym społeczeństwie odgrywa szczególną rolę, uważana jest bowiem za podstawową komórkę społeczną. Istnienie rodziny oraz wypełnianie przez nią licznych funkcji warunkuje prawidłowy i naturalny rozwój społeczeństwa, a **tradycyjna rodzina**, składająca się z kobiety, mężczyzny i dzieci, jest gwarancją stabilności, bezpieczeństwa i trwałego wzrostu państwa.

Rodzina pełni w społeczeństwie wiele różnych **funkcji**, które najogólniej można podzielić na cztery grupy. Pierwszą i podstawową funkcją rodziny jest **prokreacja** i podtrzymywanie ciągłości rodu. Druga funkcja dotyczy **socjalizacji** dzieci, czyli nauczania ich reguł zachowania, uznanych prawideł postępowania w danym społeczeństwie i przekazania przyjętego systemu wartości. Trzecia funkcja — **usługowo-opiekuńcza** — polega na zaspokajaniu podstawowych potrzeb członków rodziny, zwłaszcza w relacjach małe dzieci–rodzice i dorosłe dzieci–starzy rodzice. Funkcja czwarta to funkcja **produkcyjna**, czyli wytwarzanie dóbr i pomnażanie wartości materialnych i niematerialnych rodziny i państwa[9]. Rodzina, traktowana jako podstawowa komórka społeczna, pełni zatem szereg istotnych funkcji na rzecz społeczeństwa, zaspokajając potrzeby psychiczne, emocjonalne i społeczne swych członków. Innymi słowy, rodzina wypełnia zadania zarówno wobec społeczeństwa, jak i wobec jednostek wchodzących w jej skład (rodzice, dzieci).

W Polsce zakładanie rodziny jeszcze do niedawna było powszechnie przyjętym sposobem życia. W latach 70. ubiegłego stulecia w związku małżeńskim pozostawało około 90% kobiet i 85% mężczyzn w wieku 30–39 lat[10]. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w 1970 r. zawarto ponad 280 tys. małżeństw, spośród których 34,5 tys. zakończyło się rozwodem. W 2003 r. zawarto ponad 195 tys. małżeństw, z których rozpadło się ponad 48 tys., a w 2009 r. liczba małżeństwa wynosiła 256 tys., z czego rozwodem zakończyło się 65 tys. z nich[11] (wykres 1).

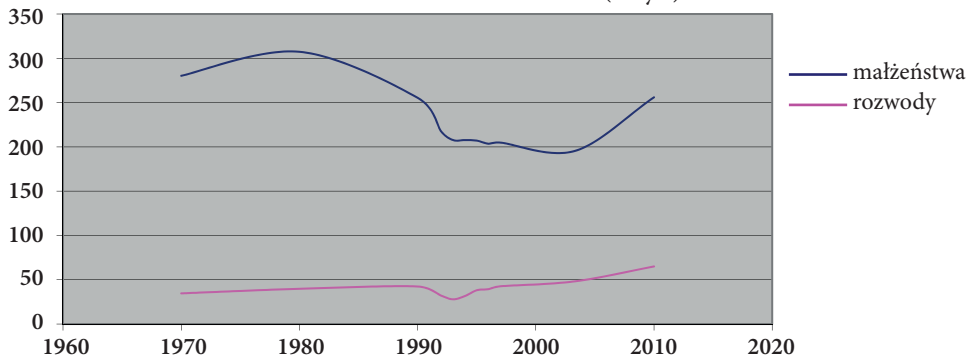
[9] Zob. J. Piotrowski, *Rodzina w społeczeństwie współczesnym*, „Problemy Rodziny" 1975, nr 3 [za:] M. Ziemska (red.), *Rodzina i dziecko*, Warszawa 1979, s. 234.

[10] Tamże.

[11] H. Dmochowska (red.), *Rocznik Demograficzny 2010*, Warszawa 2010, s. 234.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Wykres 1. Liczba zawartych małżeństw i przeprowadzonych rozwodów w Polsce w latach 1970–2010 (w tys.)



Źródło: opr. własne na podst. *Rocznika Statystycznego RP 2010*, Warszawa 2010

Nie dziwi zatem fakt, że zmienia się model rodziny, już nie tylko z wielodzietnego na małodzietny. Coraz więcej jest osób żyjących samotnie bądź samodzielnie wychowujących potomstwo. Według GUS w 1970 r. w małżeństwie urodziło się 520 tys. dzieci, a poza nim — 27 tys. W 2003 r. dzieci urodzonych w małżeństwie było 295 tys., a poza nim — 55 tys., natomiast w ostatnich latach ok. 20% dzieci rodzi się ze związków pozamałżeńskich, z czego w miastach prawie 23%, a na wsi — prawie 16%[12].

Kryzysowi rodziny towarzyszy również kryzys rodzicielstwa, czego wymiernym efektem jest narastająca katastrofa demograficzna. Jak alarmują demografowie, proste zastępowanie pokoleń jest możliwe, jeśli na kobietę przypada przynajmniej dwoje dzieci (dokładnie 2,11)[13]. Tymczasem w Polsce wskaźnik ten już od kilku lat jest niższy, co przez demografów bywa określane mianem przerwanego zjawiska reprodukcji prostej. I choć od 2004 r. obserwujemy wzrost liczby urodzeń, nie oznacza to jednak boomu urodzeniowego. Odnotowana w 2009 r. liczba urodzeń jest w dalszym ciągu mniejsza — o ok. 40% — w stosunku do wielkości rejestrowanych podczas ostatniego wyżu demograficznego przypadającego na połowę lat 80. Jak uzasadnia GUS, rosnąca obecnie liczba urodzeń jest składową wspomnianego wyżu demograficznego oraz realizacją planów rodzicielskich osób urodzonych w latach 70. ubiegłego stulecia[14].

Średnio na kobietę w wieku rozrodczym w 2008 r. przypadało 1,39 dziecka, co oznaczało wzrost o 0,17 pkt w stosunku do 2003 r., kiedy wskaźnik ten był najniższy od ponad 50 lat. Mimo to jest on wciąż niższy od wielkości optymalnej

[12] Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Demograficznych, *Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski w latach 2000–2009*, materiał na konferencję prasową, 28 stycznia 2010 r., s. 5.

[13] P. Eberhardt, *Mało nas*, „Rzeczpospolita" 21 grudnia 1999 r.

[14] Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Demograficznych, *Podstawowe informacje o rozwoju*…, wyd. cyt., s. 3.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

(gwarantującej stabilny rozwój demograficzny) o około 0,75 pkt. Przypomnijmy, iż najkorzystniejszą sytuacją jest stan, gdy w danym roku na 10 kobiet w wieku 15–49 lat przypada średnio 21 urodzonych dzieci. Obecnie przelicznik ten kształtuje się na poziomie 14 dzieci[15].

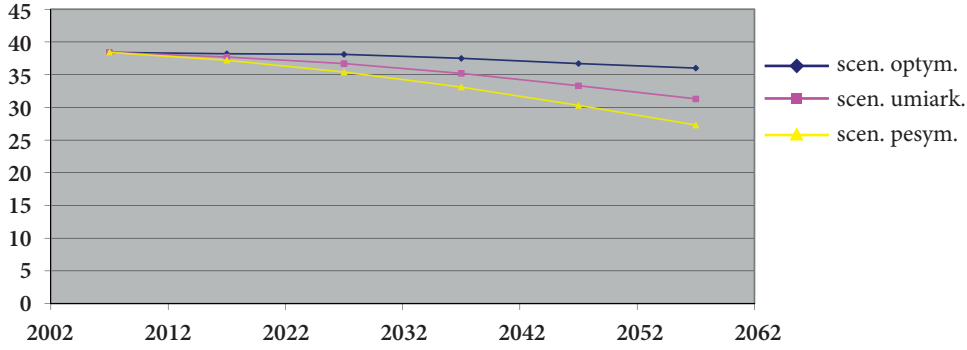
Sytuacja państw demokracji zachodnich jest porównywalna, np. w Niemczech wskaźnik ten wynosi 1,5, w Danii — 1,8, ale już w Stanach Zjednoczonych — 2,1.

Przejście od średniego poziomu dzietności do małodzietności wiąże się z wieloma czynnikami; według socjologa Bronisława Misztala istotne są zwłaszcza dwa spośród nich: po pierwsze, warunki wewnętrzne, na które składają się bezrobocie oraz słaby poziom świadczeń socjalnych, co sprawia, że decyzja o prokreacji jest odkładana na później; po drugie, perspektywa migracji zarobkowych, co również ma negatywny wpływ na rodzinę[16].

Wypada także wspomnieć o zwiększonej aktywności zawodowej kobiet, dostępności środków antykoncepcyjnych oraz, co trzeba podkreślić, preferowaniu wygodnego stylu życia, w którym nie ma miejsca na poświęcenie się dla małego dziecka, wraz z przyjęciem całej gamy obowiązków wynikających z jego wychowania. Wiele osób decyduje się na życie bez zobowiązań, a *gros* młodych małżeństw pozostaje bezdzietnych, z różnych przyczyn nie decydując się na posiadanie dziecka biologicznego lub adopcję. Natura (rozmnażanie się) przegrywa z egoistycznym podejściem do życia (zaspokojenie własnych potrzeb) i kulturowym modelem spełnienia się (zawodowego, konsumpcyjnego i towarzyskiego)[17].

Dlatego też demografowie przewidują, iż w latach 2002–2052, przy tak niskim wskaźniku dzietności, nastąpi stopniowy spadek ludności Polski z 38,4 mln do około 27,3 mln (wykres 2).

Wykres 2. Szacunkowa liczba Polaków w latach 2002–2052 (w mln)



Źródło: opr. własne na podst.: M. Terlikowska, Ł. Bąk, *Nasze drogie dzieci*, „Ozon" 7 grudnia 2005 r.

[15] Tamże, s. 5.

[16] B. Misztal, *Pusta kołyska to pusty koszyk i puste gniazdo*, „Rzeczpospolita" 13–14 lutego 2005 r.

[17] M. Jacques, *Pokolenie egorynkowe*, „Forum" 2005, nr 49.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Następstwem spadku liczby urodzonych dzieci będzie niewątpliwie szybki proces starzenia się polskiego społeczeństwa. Konsekwencje zmniejszającego się przyrostu naturalnego są widoczne już teraz — likwidacja szkół podstawowych, zwalnianie nauczycieli. Stopniowo niż demograficzny dotyka szkół średnich i wyższych uczelni, niedługo wpłynie także na rynek pracy. Początkowo będzie to zjawisko pozytywne. Ale po piętnastu czy dwudziestu latach zaczną się kłopoty. Lawinowo wzrośnie liczba emerytów, co grozi całkowitym załamaniem systemu emerytalnego, w którym obecnie na pięć pracujących osób przypada jeden emeryt. Za 50 lat na jednego emeryta może pracować już tylko jedna osoba.

Współcześnie stanowi to największe i najbardziej realne zagrożenie dla obecnego i przyszłych pokoleń, które rzutować będzie na stan i perspektywy rozwoju całego państwa i narodu.

Podobnego zjawiska (tzw. proces starzenia się społeczeństwa) doświadczają już teraz kraje Europy Zachodniej — państwa o ujemnym przyroście naturalnym (np. Szwecja, Niemcy, Irlandia). Oferują one obcokrajowcom korzystne warunki do osiedlania się[18], aby w ten sposób zahamować negatywne zjawisko demograficzne. Przykłady państw borykających się z problemami spowodowanymi rosnącą migracją cudzoziemców (Niemcy, Holandia, Francja), wynikającymi według ekspertów z podłoża kulturowego, a nie ekonomicznego[19], są wystarczającym dowodem na to, iż demografia jest jednym z istotnych czynników wpływających na siłę narodową państwa[20].

Dylemat: macierzyństwo — praca zawodowa

W rozważaniach na temat demografii nie można pominąć tak ważnego wątku, jakim jest kwestia macierzyństwa i rozwoju zawodowego matek, co wobec zaistniałego kryzysu demograficznego przestaje być wyłącznie sprawą kobiet. Już Wincenty Lutosławski zauważył: „Macierzyństwo kobiety nie jest jej sprawą prywatną — obchodzi ono cały naród i naród ma obowiązki wobec matki, jeśli przyszłe pokolenie ma być silniejsze i dzielniejsze od obecnego”[21].

Macierzyństwo polega nie tylko na powołaniu i wydaniu na świat nowego pokolenia. Kobieta matka staje się odpowiedzialna za zaspokojenie potrzeb biologicznych i egzystencjalnych potomka, ale przede wszystkim za jego wychowanie: „Macierzyństwo jest samo w sobie wychowaniem”[22].

Odpowiedzialność za prawidłowy rozwój emocjonalny, umysłowy oraz fizyczny spoczywa zatem przede wszystkim na kobiecie. Chociaż racjonalny wydaje się

[18] Zob. J. Haszczyński, *Dyplom niekonieczny*, „Rzeczpospolita” 4 maja 2000 r.

[19] J. Burke, *Miarka się przebrała*, „Forum” 15–21 listopada 2004 r.

[20] J. Świniarski, L. Kanarski, B. Rokicki (red.), *Bezpieczeństwo personalne i strukturalne wobec wyzwań współczesnego świata*, Warszawa 2000, s. 113.

[21] W. Lutosławski, *Praca narodowa…*, wyd. cyt., s. 164.

[22] G.B. Shaw, *Cashel Byron's Profession* [za:] W. Kopaliński, *Encyklopedia „drugiej płci”*, Warszawa 2001, s. 421.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

pogląd, że miłość macierzyńska i ojcowska są sobie równe, należy jednak pamiętać o pewnych istotnych różnicach. Pierwsza z nich jest miłością bezwarunkową: matka kocha swoje dziecko jeszcze go nie widząc, ale już czując je w swoim organizmie: „Matka patrzy z radością na dziecko, wie bowiem, że je stworzyła cieleśnie i duchowo”[23]. Uczucia ojca kształtują się nieco inaczej. Trudno mu wyobrazić sobie swojego potomka przed urodzeniem, a pełne uczucie miłości „rodzi się” wraz z przyjściem dziecka na świat. Oczywiście nie należy zapominać, że miłość ojcowska, stanowiąca niejako dopełnienie pierwotnej miłości matczynej, jest niezbędna w prawidłowym rozwoju społecznym i emocjonalnym dziecka.

O wielkim znaczeniu opieki macierzyńskiej w życiu każdego dziecka świadczą najlepiej przypadki tych dzieci, które z różnych przyczyn zostały jej pozbawione. Brak miłości macierzyńskiej powodować może m.in. powolniejszy rozwój intelektualny, trudności z myśleniem abstrakcyjnym, wolniejszy rozwój sprawności motorycznej, zaburzenia mowy, nieumiejętność właściwego nawiązywania kontaktów interpersonalnych, lęk przed osobami dorosłymi, zaburzenia kontaktów emocjonalnych w życiu dorosłym (trudności w wyborze partnera życiowego), utrwalenie psychopatycznych rysów osobowości (np. lęk przed kobietami, agresja w stosunku do kobiet)[24].

Równie zgubne ślady w psychice dziecka może wywołać brak ojca, aczkolwiek badania wskazują, że osobą, której brak wywołuje u dziecka opisane wyżej konsekwencje, jest przede wszystkim matka lub inna kobieta pełniąca jej funkcję. Dlatego też „dwudziestu sprzymierzonych mężczyzn nie dźwignęłoby tego trudu i nie powinno [mowa o trudach wychowania dzieci, ponoszonych przez matki]; ale powinni go rozumieć i być wdzięczni”[25].

Porównywalny jest wpływ miłości matczynej na dziecko z wpływem posiadania dziecka na rozwój osobowości kobiety[26]. Miłość dziecka dostarcza matce szeregu pozytywnych doznań, zwłaszcza wtedy, gdy przeżywa ona silne napięcia lękowe. Teza ta znajduje potwierdzenie w fakcie, że eksplozja demograficzna zaznacza się najwyraźniej po różnego rodzaju działaniach wojennych (w czasie których postawy lękowe rozwijają się w maksymalnym stopniu). Kobiety bowiem, poprzez posiadanie dzieci, chcą przezwyciężyć poczucie zagrożenia i niepewności własnej egzystencji. Potwierdzają to wyże demograficzne, jakie wystąpiły po ostatniej wojnie w Europie i Ameryce w latach 1950–1960 oraz w Polsce, po okresie stanu wojennego w latach 1982–1986. Również liczba samobójstw wśród kobiet jest niższa. Profesor Maria Jarosz podaje, iż samobójcy to w zdecydowanej większości mężczyźni. Samobójstwa kobiet, szczególnie tych posiadających dzieci, to najwyższy

[23] H. Bergson, *Lènergie spirituelle* [za:] W. Kopaliński, *Encyklopedia...*, wyd. cyt., s. 429.

[24] Zob. K. Pospiszyl, *Psychopatia*, Warszawa 2005, s. 133.

[25] J.W. Goethe, *Hermann und Dorothea* [za:] W. Kopaliński, *Encyklopedia...*, wyd. cyt., s. 428.

[26] 75% respondentów w Polsce zdecydowanie zgadza się ze stwierdzeniem, że kobieta powinna mieć dzieci, aby czuć się pełnowartościową kobietą — dane za: J. Bator, *Wizerunek kobiety w polskiej debacie politycznej*, Warszawa 1999, s. 9.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

objaw rozpaczy. Przed tym ostatecznym krokiem powstrzymuje je właśnie macierzyństwo oraz obawa o los osieroconego potomstwa[27].

Jednocześnie prawie każda kobieta w pewnym momencie swojego życia staje przed trudnym wyborem między potrzebą własnego rozwoju zawodowego a obowiązkami wynikającymi z tego, co nazywane bywa „naturalnym powołaniem kobiety": macierzyństwa, wychowania dzieci i odpowiedzialności za rodzinę[28].

W życiu kobiety około 30. roku życia rodzi się konflikt między motywacjami o charakterze zawodowym (praca zawodowa) a społecznymi (macierzyństwo)[29].

Rozwiązaniem dylematu: „praca — dom" jest najczęściej decyzja o:
— braku dzieci i podjęciu pracy zawodowej,
— zatrudnieniu do momentu zajścia w ciążę, a potem przerwie w pracy zawodowej,
— godzeniu pracy zawodowej z rodzicielstwem.

Po II wojnie światowej w Polsce oraz w innych krajach Europy Środkowej i Wschodniej wysoka aktywność zawodowa kobiet stanowiła pewien model kobiecości, którego kształt uzależniony był zarówno od wymogów komunistycznej ideologii (w odpowiedzi na ruchy emancypacyjne na Zachodzie), jak i od sytuacji ekonomicznej.

Kobiety mające wyższe wykształcenie oraz młodsze, wobec braku korzystnej alternatywy niejednokrotnie odsuwały decyzję o macierzyństwie, co często kończyło się niepodjęciem obowiązku macierzyństwa w ogóle.

Lata 90. minionego stulecia, a zwłaszcza ustabilizowanie się sytuacji ekonomicznej i gospodarczej oraz rynku pracy, zmieniły nastawienie kobiet do zagadnień pracy i rodzicielstwa. Przede wszystkim w prasie kobiecej coraz częściej propagowany był wzór żony, matki i pracownicy, która godziła obowiązki małżeńskie i rodzinne z zawodowymi ambicjami[30]. Przykładem wyboru takiej drogi życiowej może być wypowiedź pewnej kobiety biznesu: „W rodzinie głową i siłą moralną jest kobieta. Od jej kondycji psychicznej i fizycznej zależy obraz rodziny. Jeżeli kobieta da się pokonać przeciwnościom losu, wyrzeknie się samej siebie, swych ambicji i potrzeb, źle się to odbija na całej rodzinie. (...) Nie można popaść w lenistwo usprawiedliwione poświęceniem dla domu i dzieci"[31].

Decyzja o wyborze własnej drogi życiowej powinna być osobistą decyzją każdej kobiety. Potwierdza to wypowiedź sekretarza Komitetu Wiodącego ds. Równości Kobiet i Mężczyzn Rady Europy: „Wszystkie kobiety, które chcą wychowywać dzieci, powinny mieć taką możliwość. Jeżeli jednak są takie, które czują się bardziej

---

[27] M. Jarosz, *Brak perspektyw w małych miasteczkach*, „Rzeczpospolita" 10 maja 2000 r.

[28] Por. A. Skrabacz, *Kobiety w obronie* …, wyd. cyt., s. 51.

[29] Zob. A. Kurzynowski, *Wpływ macierzyństwa na pracę kobiet zamężnych* [w:] W. Mrozek (red.), *Rodzina a zawód*, Katowice 1963, s. 33.

[30] Zob. B. Łaciak, *Wzór osobowy współczesnej Polki* [w:] A. Titkow, H. Domański (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce*, Warszawa 1995, s. 233 i nast.

[31] Tamże, s. 236.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

potrzebne społeczeństwu, nie należy zamykać ich w domu. Należy pomagać także tym, które nie chcą zrezygnować ani z rodziny, ani z szerszego udziału w życiu społecznym"[32].

Duża aktywność zawodowa kobiet oraz wysoki poziom ich kwalifikacji (na etapie średniego wykształcenia wyższy niż w przypadku mężczyzn) sprawiają, że aspiracje zawodowe kobiet stale rosną. Kobiety podejmują pracę zawodową nie tylko z powodów ekonomicznych, coraz częściej kierują się potrzebą samorealizacji i wykorzystania zdobytych kwalifikacji[33]. Rozstrzygnięcie towarzyszącego kobietom od lat dylematu: „rodzina — praca zawodowa" nie jest więc łatwe i jednoznaczne. Jednym z właściwych rozwiązań wydaje się pogodzenie pracy zawodowej z posiadaniem dzieci. Jest ono korzystne zarówno dla kobiet, jak i ze względu na interes państwa.

Macierzyństwo — wada czy zaleta kobiety?

Obecna sytuacja na rynku pracy nie zachęca do podjęcia decyzji o czasowym wyłączeniu się z aktywności zawodowej i poświęceniu się macierzyństwu. Zdarzają się pracodawcy, którzy patrzą niechętnie na pracownicę mającą małe dziecko. Jest ona dla nich niepełnowartościowym pracownikiem, ponieważ przestaje być dyspozycyjna[34]. Zwolnienia lekarskie w czasie ciąży, urlopy wykorzystywane w przypadku choroby dziecka, skrócenie czasu pracy związane z karmieniem — to najczęstsze sytuacje, które zniechęcają do współpracy z matkami, jednocześnie zmuszają do poszukiwania tymczasowych rozwiązań i zastępstw.

Ze szczególnymi oczekiwaniami spotykają się kobiety służące i pracujące w tzw. służbach mundurowych — Policji, Straży Pożarnej, Straży Granicznej czy wojsku. Oprócz wykształcenia, kompetencji zawodowych i doświadczenia, niejednokrotnie wyższych od tych, którymi dysponują mężczyźni, od pań oczekuje się również dyspozycyjności, a ta uwarunkowana jest zajęciami domowymi, a zwłaszcza potrzebą sprawowania opieki nad małymi dziećmi. Jeszcze trudniej jest pogodzić obowiązki zawodowe i domowe w małżeństwach lub związkach, w których oboje rodzice pracują w służbach dyspozycyjnych. Takie rodziny często są przenoszone z garnizonu do garnizonu, co pozbawia ich wsparcia bliższej i dalszej rodziny. Co za tym idzie, z punktu widzenia pracodawcy najlepiej, jeżeli kobieta nie ma i nie zamierza mieć dzieci. Takie podejście do zagadnienia jest jednak krótkowzroczne, a konsekwencje — daleko idące.

Z drugiej strony, biorąc pod uwagę badania psychologów i doradców personalnych, firmy powinny być szczerze zainteresowane powrotem młodych matek

[32] Ż. Sempich, *Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych*, „Rzeczpospolita" 14 marca 1996 r.

[33] Zob. D. Czerwińska, *Matka to ważny pracownik*, „Gazeta Wyborcza" 2 maja 2000 r.

[34] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

do pracy, ponieważ matka „jest (...) doświadczonym i kompetentnym pracownikiem. Matki są obowiązkowe, zwykle nie zawalają terminów zadań, które mają do wykonania”[35]. Mając na względzie obowiązki domowe, a tym samym niemożność przyjmowania nadgodzin, kobiety starają się efektywnie wykorzystać czas pracy, tak aby zrealizować sumiennie i na właściwym poziomie merytorycznym wszystkie polecone zadania. Pewne predyspozycje, którymi kobiety są naturalnie obdarzone, powinny wręcz być traktowane jako atuty w formacjach mundurowych, zwłaszcza tam, gdzie położony jest nacisk na kontakt z drugim człowiekiem. I choć tzw. kompetencje miękkie można wykształcić na takim samym poziomie zarówno u kobiet, jak i u mężczyzn, to jednak w przypadku naturalnych predyspozycji np. kobiet policjantek do pracy z dziećmi wystarczy je tylko rozwijać i doskonalić.

Podsumowanie

Trudno polemizować z poglądem, iż dobro dzieci i szczęście rodzinne należą do najwyższych wartości ludzkich. Naturalnie, stawianie dobra dziecka nad sprawami zawodowymi nie musi wynikać wyłącznie z tradycjonalizmu, ale jest świadomym wyborem każdego rodzica. Kobiety coraz częściej starają się łączyć pracę zawodową z macierzyństwem, czemu powinna towarzyszyć wydatna pomoc państwa (regulacje prawne umożliwiające takie postępowanie) oraz społeczeństwa, akceptujących taki model życia. W szeroko pojętym interesie państwa leży zatem ułatwianie kobietom podjęcia decyzji o macierzyństwie, tak aby nie obawiały się, iż taki wybór pozbawi je możliwości kontynuowania pracy zawodowej. Wprowadzenie rocznych płatnych urlopów macierzyńskich spotkało się z dość dużym zainteresowaniem ze strony młodych matek, z tego świadczenia od czasu jego wprowadzenia skorzystało prawie 100 tys. kobiet. Nieco inaczej przedstawia się sprawa urlopów ojcowskich, które nie są tak popularne jak urlopy macierzyńskie. Należy jednak pamiętać, że urlopy to tylko jedno ogniwo długiego procesu warunkującego posiadanie dzieci. Kolejne z nich to problemy z miejscem w żłobku i przedszkolu, elastyczny czas pracy, ulgi podatkowe, karty dużej rodziny oraz wiele innych, wynikających z samej istoty wychowania.

Zwiększenie i ustabilizowanie poziomu urodzeń jest zatem procesem długofalowym, który wymaga od państwa prowadzenia wyjątkowo ostrożnej polityki prorodzinnej, tak aby osoby decydujące się na rodzicielstwo nie pozostały na pewnym etapie życia same, czego skutki w największym stopniu odczują ich dzieci. Z drugiej strony, posiadania potomstwa nie można nakazać drogą administracyjną. Można tylko zachęcać, przekonywać, budować pozytywny obraz rodziny wielodzietnej, która nie tylko nie jest dysfunkcyjna, lecz wręcz przeciwnie: realizuje wszystkie właściwe dla niej funkcje.

[35] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Bibliografia

Bator J., *Wizerunek kobiety w polskiej debacie politycznej*, Warszawa 1999.
Burke J., *Miarka się przebrała*, „Forum" 15–21 listopada 2004 r.
Clausewitz C., *O wojnie*, Lublin 1995.
Czerwiska D., *Matka to ważny pracownik*, „Gazeta Wyborcza" 2 maja 2000 r.
Dmochowska H. (red.), *Rocznik Demograficzny 2010*, Warszawa 2010.
Eberhardt P., *Mało nas*, „Rzeczpospolita" 21 grudnia 1999 r.
Główny Urząd Sta*tystyczny, Departam*ent Badań Demograficznych, Podstawowe informac*je o rozwoju demogra*ficznym Polski w latach 2000–2009, m*ateriał na konferencję prasową, 28 st*ycznia 2010 r.
Haszczyński J., Dyplom niekonieczny, „*Rzeczpospolita" 4 maja* 2000 r.
Jacques M., Pokolenie ego*rynkowe, „Forum" nr 49, 20*05 r.
Jarosz M., Brak perspektyw w *małych miastec*zkach, „Rzeczpospolita" 10 ma*ja 2000 r.*
*Klasik A. (red.), Planowanie strat*egiczne, Warszawa 1993.
Kopaliński W., Encyklopedia „drugi*ej płci", Warsz*awa 2001.
Lutosławski W., Praca narodowa, Warszawa 1998.
Misztal B., Pusta ko*łyska to pusty koszyk i puste gniazdo, „Rzeczpospolita" 13–14 lute-go 2005* r.
Mrozek W. (red.), Rodzina a zawód, Katowice 1963.
Pospiszyl K., *Psychopatia*, Warszawa 2005.
Sempich Ż., *Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych*, „Rzeczpospolita" 14 marca 1996 r.
Sikorski W., *Przyszła wojna: jej możliwości i charakter oraz związane z nimi zagadnienia obrony kraju*, Warszawa 1984.
Skrabacz A., *Kobiety w obronie narodowej Polski u progu XXI wieku*, Warszawa 2001.
Smoleński J., *Zagadnienia demograficzne i ich znaczenie dla państwa* [w:] *Nauka a obrona państwa (cykl odczytów wygłoszonych w roku akad. 1936/37)*, Kraków 1937.
Stefanowicz J., *Anatomia polityki międzynarodowej*, Toruń 1999.
Świniarski J., Bezpieczeństwo personalne i strukturalne wobec wyzw*ań współczesno-ści*, Warszawa 1999.
Targowski A., D*ronicz S. (red.), Wizja Polski, Warszawa 2000.*
Titkow A., Domański H. (red.), Co to znaczy być kobietą w Polsce, Wars*zawa 1995.*
*Z*iemska M. (red.), Rodzina i dziecko, Warszawa 197*9.*

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Kornela Oblińska*

Kobiety w policji — wybrane rozwiązania krajowe i międzynarodowe

Słowa kluczowe

policja, kobiety, równouprawnienie, płeć, stereotypy

Keywords

police, women, equal rights, sex, stereotypes

W Polsce podejmuje się liczne działania zmierzające do przełamywania stereotypów, podniesienia standardów prowadzenia polityki antydyskryminacyjnej czy przygotowania strategii równych szans. W celu dokonania kompleksowej oceny i analizy bieżącej sytuacji dotyczącej równego traktowania powołano w Komendzie Głównej Policji Zespół Komendanta Głównego Policji ds. Strategii Równych Szans, pełniący funkcję wewnętrznej policyjnej platformy, której zadaniem jest wypracowywanie rekomendacji w zakresie wyrównywania szans w formacji policyjnej, ze szczególnym uwzględnieniem perspektywy płci. W skład zespołu wchodzą zarówno funkcjonariuszki, jak i funkcjonariusze Policji, pracownicy korpusu służby cywilnej, przedstawiciele szkół Policji oraz pełnomocnik komendanta głównego Policji ds. ochrony praw człowieka wraz z siecią pełnomocników. Do głównych zadań zespołu należą m.in. ustanowienie grupy analityczno-wdrożeniowej w zakresie wyrównywania szans w Policji oraz równego

In Poland, there are undertaken a number of actions aimed at overcoming stereotypes, raise the standards of anti-discrimination policy, or strategy preparation in field of equal opportunities. In order to make a comprehensive evaluation and analysis of present situation in terms of the principle of equal treatment, in Police Headquarters was established The Commander in Chief's Team for the equal opportunities strategy. The intention is fulfilling the role of internal police platform, it's task is to develop recommendations in the field of equal opportunities in the police formation with particular emphasis on the perspective of sex. The team consists of both — woman and man officers, civil service corps, representatives from Police Training Centres as well as the Commander in Chief's assignees for the protection of human rights. The main tasks for the team should be among other — group establishment for analytical and implementation in the field of equal opportunities in the Police service and

* K. Oblińska — Komenda Główna Policji.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

traktowania bez względu na płeć, wiek itp., a także reprezentowanie Policji w gremiach zewnętrznych (krajowych i międzynarodowych) w przedmiotowym zakresie oraz zapewnianie spójnej komunikacji i profesjonalnego *public relations*.

equal treatment regardless of sex, age etc. Moreover, representing the Police in external bodies (national and international) in this respect, as well as ensuring consistent communication and professional public relations.

Wstęp

Pierwsze polskie policjantki rozpoczęły służbę w Policji Państwowej 26 lutego 1925 r. Początkowo pracowały bez mundurów w służbie kryminalnej. Były bardzo dobrze wykształcone i przygotowane do pełnienia obowiązków służbowych. W swojej codziennej pracy zajmowały się głównie zwalczaniem przestępstw skierowanych przeciwko kobietom, w tym handlu ludźmi, stręczycielstwa, sutenerstwa, zgwałceń, a także opieką nad małoletnimi i nieletnimi.

W 1939 r. na ogólną liczbę 30 774 funkcjonariuszy Policji Państwowej zatrudnionych było 170 policjantek. Przez cały czas funkcjonowania policji kobiecej komendantką Policji Państwowej była kom. Stanisława Filipina Paleolog, która ze względu na swoją niezłomną postawę i konsekwentne działania zmierzające do zwalczania tzw. przestępczości obyczajowej nazwana została przez londyński dziennik "Daily Express" „polską Joanną d'Arc w wojnie z białym niewolnictwem". Istotne jest, że od 11 października 1955 r. była ministrem w Rządzie Rzeczypospolitej Polskiej na uchodźstwie. W tym czasie napisała książkę *The Women Police in Poland 1925–1939*.

Polska jest trzecim z krajów unijnych, które najwcześniej przyjęły kobiety do służby w policji. Wyprzedziły nas Finlandia i Wielka Brytania, najpóźniej (po 1990 r.) wykonały ten krok Łotwa i Austria (wykres 1).

Współcześnie policjantki wykonują różnorodne zadania we wszystkich rodzajach służb: prewencyjnej, kryminalnej, wspomagającej. Zajmują się m.in.:

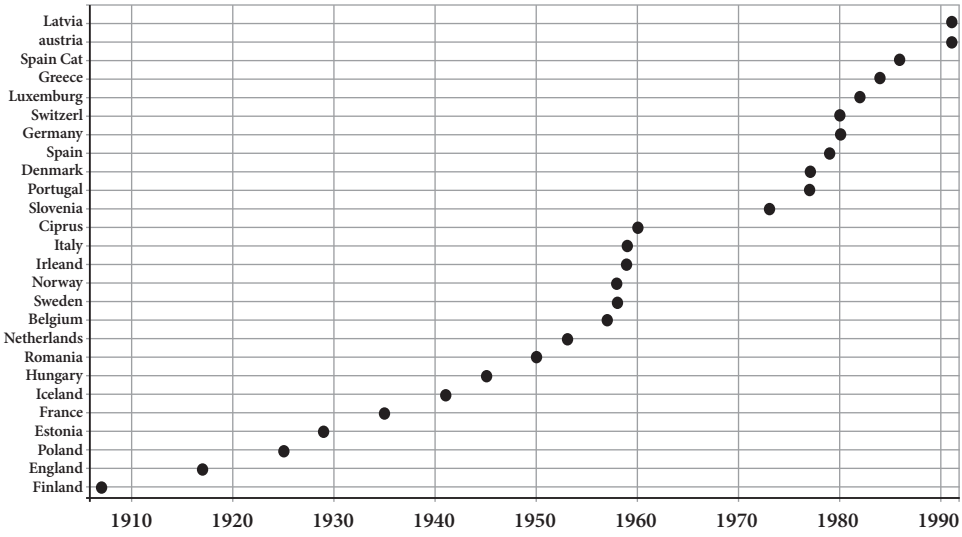
- ochroną życia i zdrowia ludzi,
- ochroną bezpieczeństwa i porządku publicznego,
- organizowaniem działań mających na celu zapobieganie zjawiskom kryminogennym,
- wykrywaniem przestępstw i wykroczeń,
- ściganiem ich sprawców,
- współdziałaniem z policjami innych państw.

Według danych z 3 marca 2014 r., kobiety w polskiej Policji stanowią obecnie 14,86% (na 97 762 zatrudnionych funkcjonariuszy Policji 14 529 to kobiety). Kobiety w Policji pracują na wszystkich stanowiskach — od szeregowych do kierowniczych. Połowa z nich jest w wieku między 31. a 40. rokiem życia i służy w Policji od 3 do 10 lat, ponadto 69,4% policjantek ma wyższe wykształcenie, zaś pozostałe 30,6% — wykształcenie średnie. W praktyce funkcjonariuszki wspólnie z policjantami patrolują ulice, czuwają nad bezpieczeństwem w ruchu drogowym, pracują w laboratoriach kryminalistycznych, są przewodniczkami psów służbo-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

wych. Ponadto wykładają w szkołach policyjnych, prowadzą prelekcje w szkołach, zajmują się nieletnimi oraz są dzielnicowymi. Wykonują szereg różnorodnych czynności w ramach pracy dochodzeniowo-śledczej, kryminalnej, operacyjnej, prewencyjnej i wspierającej. Policja zatrudnia także na etatach cywilnych kilkanaście tysięcy kobiet odpowiedzialnych m.in. za kwestie informatyczne, kadrowe, finansowe, logistyczne, które realizują zadania na stanowiskach wykonawczych oraz kierowniczych, m.in. kobieta jest dyrektorem Biura Finansów Komendy Głównej Policji i nadzoruje finanse całej Policji.

Wykres 1. Rok, w którym kobieta została po raz pierwszy zatrudniona jako funkcjonariuszka policji



Źródło: Instytut Bezpieczeństwa Publicznego w Katalonii, *Women in Police services in the EU*, Katalonia 2012, s. 83

Rozwiązania krajowe

Sytuacja kobiet w służbach mundurowych w Polsce od kilku lat sukcesywnie się poprawia. Podejmuje się wiele działań zmierzających do przełamywania stereotypów, podniesienia standardów prowadzenia polityki antydyskryminacyjnej i przygotowania strategii równych szans. W tym celu m.in.:

- powołano pełnomocnika rządu do spraw równego traktowania, którego celem jest realizowanie polityki rządu w zakresie równego traktowania, w tym przeciwdziałanie dyskryminacji m.in. ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość. Do jego zadań należy również podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków naruszania zasady równego traktowania. W szczególnym zainteresowaniu pełnomocnika jest problematyka **łączenia życia zawodowego z rodzinnym** i kwestie związane z **równością kobiet i mężczyzn** na rynku pracy;

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- w grudniu 2013 r. pełnomocnik rządu do spraw równego traktowania opracował *Krajowy program działań na rzecz równego traktowania na lata 2013—2015*. Program określa cele i priorytety działań, zwłaszcza dotyczących:
  1) podnoszenia świadomości społecznej w zakresie równego traktowania, w tym zagadnienia związane z przyczynami i skutkami naruszenia zasady równego traktowania;
  2) przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania;
  3) współpracy z partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania. Krótkie terminy uwzględniają dynamikę zmian w sytuacji społecznej, politycznej oraz gospodarczej kraju i związanych z tym ewentualnych zmian w obszarze legislacji;
- w czerwcu 2013 r. w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych powołano pełnomocnika do spraw równego traktowania w służbach mundurowych. Zgodnie z realizacją zapowiedzi ministra spraw wewnętrznych, w trakcie wykonywania wspomnianych obowiązków powstała pierwsza w historii resortu kompleksowa diagnoza problemów występujących w obszarze równego traktowania kobiet i mężczyzn w służbach mundurowych podległych ministrowi spraw wewnętrznych lub przez niego nadzorowanych. Badanie na reprezentatywnej grupie osób nie wykazało poważnego naruszenia zasady równego traktowania w służbach ze względu na płeć. Wyniki wykazały przede wszystkim brak systemowego podejścia do edukacji w zakresie problematyki równego traktowania w poszczególnych służbach. Według raportu, kobiety w formacjach podległych ministrowi spraw wewnętrznych nie są gorzej traktowane w kontekście wynagrodzeń, przyznawania nagród, awansowania, przyznawania stopni służbowych, lecz wskazano na niekorzystne dla kobiet zróżnicowanie w przypadku obsadzania najwyższych stanowisk kierowniczych we wszystkich służbach;
- w kwietniu 2014 r. powołano Zespół Opiniodawczo-Doradczy Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania „Kobiety w Służbach Mundurowych". Do zadań Zespołu należy m.in. analiza obowiązujących aktów prawnych i rozwiązań proceduralnych stosowanych w służbach mundurowych, w tym wskazywanie propozycji rozwiązań legislacyjnych i organizacyjnych wpływających na realizację zasady równości płci w służbach mundurowych. Ważnym elementem współpracy będzie wymiana wiedzy z zakresu badań, regulacji czy dobrych praktyk dotyczących funkcjonowania kobiet oraz inicjatyw podejmowanych przez poszczególne służby mundurowe, a także upowszechnienie i promowanie problematyki równości płci w służbach mundurowych.

Mając na względzie powyższe działania, w maju 2014 r. w Komendzie Głównej Policji powołano multidyscyplinarny Zespół Komendanta Głównego Policji ds. Strategii Równych Szans w Policji. Jego celem jest m.in. zapewnienie równych szans w awansie zawodowym.

Ponadto funkcjonariuszki i funkcjonariusze Policji uczestniczą w konferencjach naukowych, które tematycznie związane są z sytuacją kobiet w służbach

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

mundurowych (np. *Kobiety kobietom w służbie*, *Kongres Kobiet*, *Krakowskie forum kobiet służb mundurowych*, *Kobieta w mundurze: dla służby, rodziny i siebie*, *25 lat wojskowej służby kobiet*, *Zarządzanie kompetencjami kobiet w Policji*).

Rekrutacja

Ze względu na fakt, że każdy przedstawiciel Policji musi być sprawny fizycznie, niezbędne są zasady doboru do Policji oraz postępowanie kwalifikacyjne z zakresu sprawności fizycznej. Przedmiotowy proces przedstawia się następująco: Policja prowadzi otwarty dobór do służby, egzaminy sprawności fizycznej w Policji przewidują zaś jednakowe testy i normy dla kandydatów, bez względu na płeć. Sposobem na zbadanie poziomu przygotowania fizycznego kandydata/kandydatki do służby jest tor przeszkód. Jego teoretycznym założeniem jest kompleksowy pomiar ogólnej sprawności fizycznej, w skład której wchodzą: ogólne cechy motoryczne, takie jak siła, szybkość, wytrzymałość; ponadto wydolność fizyczna, czyli funkcjonalna sprawność organizmu, a także umiejętności i uzdolnienia ruchowe wraz z koordynacją. Ocena sprawności fizycznej funkcjonariuszy w służbie została także określona w zarządzeniu nr 418 komendanta głównego Policji[1]; rozróżniono testy ze względu na płeć i wiek funkcjonariusza.

Kobiety na stanowiskach decyzyjnych w Policji

Zgodnie z art. 32 ustawy z 6 kwietnia 1990 r. o Policji[2], władni do mianowania, przenoszenia i zwalniania funkcjonariuszy są komendant główny Policji, komendanci wojewódzcy, komendant stołeczny, komendanci powiatowi, miejscy i szkół policyjnych. Dobór funkcjonariuszy na stanowiska kierownicze odbywa się na zasadach określonych w art. 34 ustawy o Policji oraz w rozporządzeniu ministra spraw wewnętrznych i administracji z 19 czerwca 2007 r. w sprawie wymagań w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i stażu służby, jakim powinni odpowiadać policjanci na stanowiskach komendantów Policji i innych stanowiskach służbowych oraz warunków ich mianowania na wyższe stanowiska służbowe[3]. Policja jest jedyną służbą, która wprowadziła regulacje w zakresie tzw. polityki konkursowej. W styczniu 2009 r. komendant główny Policji wprowadził do stosowania procedurę „Ogólny tryb i zasady przeprowadzania postępowań kwalifikacyjnych na wybrane stanowiska służbowe w Policji" (obowiązujący od 1 maja 2012 r.). Wskazuje ona stanowiska kierownicze, na które wyłaniani są

[1] Zarządzenie nr 418 komendanta głównego Policji z 15 kwietnia 2011 r. w sprawie zakresu oraz szczegółowych warunków, trybu przeprowadzania oraz zasad oceniania sprawności fizycznej policjantów, Dz. Urz. KGP nr 3.

[2] DzU z 2011 r. nr 287, poz. 1687, z późn. zm.

[3] DzU z 2007 r. nr 123, poz. 857, z późn. zm.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

funkcjonariusze i funkcjonariuszki Policji w ramach postępowania kwalifikacyjnego, jego zasady są jednakowe bez względu na płeć. Warunki, jakie musi spełniać kandydatka/kandydat na stanowisko objęte postępowaniem konkursowym, wskazywane są w ogłoszeniu informującym o wszczęciu postępowania kwalifikacyjnego na wakujące stanowisko kierownicze przez osobę zarządzającą danym postępowaniem. Głównym celem postępowań kwalifikacyjnych jest wybór osoby kandydującej, która ma doświadczenie, wiedzę zawodową oraz predyspozycje osobowościowe i umiejętności kierownicze najbardziej przydatne na danym stanowisku służbowym.

W Policji do tzw. stanowisk kierowniczych I stopnia zalicza się stanowisko komendanta głównego Policji i jego zastępców, komendanta wojewódzkiego/stołecznego Policji i jego zastępców, komendanta powiatowego (miejskiego, rejonowego) i jego zastępców, komendanta komisariatu (komisariatu specjalistycznego) Policji i jego zastępców, komendanta-rektora Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie i jego zastępców, komendanta szkoły Policji i jego zastępców, kanclerza, dyrektora instytutu badawczego i jego zastępców, audytora wewnętrznego KGP, dyrektora biura (równorzędnej komórki organizacyjnej) i jego zastępców. Obecnie w Policji na stanowiskach kierowniczych I stopnia jest 9 funkcjonariuszek. Pośród nich są m.in. pani komendant wojewódzka Policji w Opolu, zastępcy komendanta wojewódzkiego/stołecznego Policji ds. logistycznych w Gorzowie Wielkopolskim i Komendzie Stołecznej Policji oraz ds. prewencji w Łodzi. Ponadto w szkołach Policji kobiety są zastępcami komendanta: ds. logistycznych w Centrum Szkolenia Policji w Legionowie oraz ds. dydaktycznych w Szkole Policji w Katowicach. W Wyższej Szkole Policji w Szczytnie funkcjonariuszka pełni funkcję prorektora ds. studenckich. Trzy kobiety pełnią służbę na stanowisku zastępcy dyrektora biura w Komendzie Głównej Policji: w Gabinecie Komendanta Głównego Policji, Biurze Międzynarodowej Współpracy Policji oraz Biurze Logistyki Policji. W krajach Unii Europejskiej, według raportu *Women in Police services in the EU*[4] z 2012 r., przygotowanego przez Instytut Bezpieczeństwa Publicznego w Katalonii, najwięcej kobiet na najwyższych stanowiskach kierowniczych zatrudniono we Włoszech (148 na 948 wszystkich stanowisk kierowniczych I stopnia), w Szwecji (62 na 211 wszystkich stanowisk kierowniczych I stopnia) i Estonii (28 na 219 wszystkich stanowisk kierowniczych I stopnia). Natomiast w takich krajach jak Francja, Litwa czy Rumunia nie ma jeszcze kobiety na stanowisku kierowniczym najwyższego stopnia (*superior ranks*).

Edukacja antydyskryminacyjna

Zarówno kandydatki, jak i kandydaci do służby w Policji wychowywani są w różnych modelach rodzin — w tym w tzw. rodzinach tradycyjnych,

[4] Instytut Bezpieczeństwa Publicznego w Katalonii, *Women in Police services in the EU,* Katalonia 2012, s. 84.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

patriarchalnych, z silnie eksponowaną rolą mężczyzny jako głowy domu i kobietą „westalką" rodziny. W niektórych rodzinach nie toleruje się „obcych i innych", czyli np. mniejszości narodowych, etnicznych, religijnych czy seksualnych. Mimo że do formacji wstępują dorośli, ukształtowani ludzie, którzy są odzwierciedleniem całego społeczeństwa, proces edukacji w Policji zaczyna się już na etapie doboru. Aspekt płci itp. zawarty jest w podejściu do edukacji antydyskryminacyjnej, w tym równościowej.

Policja — co wyróżnia ją pośród innych służb — w przedmiotowym zakresie ma podejście kompleksowe i systemowe, które przejawia się m.in. w analizie systemu edukacji powszechnej, badaniach społecznych odnoszących się do aktualnych trendów w postawach i zachowaniach młodzieży, ale także czynników polityczno-ekonomicznych. Czynniki przedmiotowe mają bezwzględnie wpływ na relacje społeczne, także te sprzyjające budowaniu lub powielaniu stereotypów na temat pewnych grup społecznych. Wszystkie wymienione elementy są niezbędne do budowania istotnych procesów organizacyjnych w Policji — począwszy od doboru, przez szkolenie podstawowe, kursy specjalistyczne, po oddziaływanie dyscyplinarne oraz inne systemy reagowania na wcześnie wykryte nieprofesjonalne zachowania policjantek i policjantów. W latach 2012–2013 w ramach projektu edukacyjnego powstał poradnik środowiskowy dla Policji „Po pierwsze człowiek", który zajmuje się m.in. kwestiami różnic płci w formacji, zjawiskiem seksizmu, molestowania seksualnego. W 2013 r. w Komendzie Głównej Policji powołano również pełnomocnika komendanta głównego Policji ds. systemu wczesnej interwencji (SWI), który nadzoruje proces wdrażania we wszystkich jednostkach Policji mechanizmów i narzędzi mających na celu zapobieganie niepożądanym zachowaniom w formacji. W każdej komendzie wojewódzkiej Policji oraz Komendzie Stołecznej Policji funkcjonują zespoły SWI. System opiera się na założeniu, że standardy w organizacji kształtują przełożeni, tym samym wszystkie przedsięwzięcia SWI adresowane są do kadry kierowniczej Policji. SWI pełni w Policji funkcję „whistleblower". Jej zadaniem jest monitorowanie i reagowanie na sygnały o nieprawidłowych zachowaniach w Policji, płynące zarówno ze źródeł wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Narzędzia SWI (warsztaty, newsletter) umożliwiają natychmiastowe podejmowanie proaktywnych kroków przeciwdziałających nieprawidłowościom. Obszary niepożądanych zachowań będących w zainteresowaniu SWI to m.in. poniżające traktowanie, nierówne traktowanie (ze względu na wiek, płeć, wyznanie, orientację seksualną itp.), dyskryminacja, niepożądane zachowanie o podłożu seksualnym w miejscu pracy, nepotyzm, podwójne role w miejscu pracy (prywatne i służbowe), niesprawiedliwe traktowanie, zachowania niezgodne z zasadami etyki zawodowej. Celem projektu jest podnoszenie profesjonalnych standardów i kształtowanie odpowiedzialności zawodowej w Policji przez wprowadzenie mechanizmów tzw. organizacji uczącej się. Ma on charakter interdyscyplinarny i obejmuje swym działaniem całą Policję, wprowadza tryby zarządzania informacją o nieprawidłowościach w celu efektywniejszego jej wykorzystania w procesie kształtowania

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

standardów, zgodnie z którymi najważniejszy jest człowiek i sprawna komunikacja wewnętrzna[5].

W tym celu w Policji przygotowano m.in. kierunkową strategię ochrony praw człowieka w Policji na lata 2013–2015, zatwierdzoną przez komendanta głównego Policji. W ramach strategii określono II kierunek „Wzmacnianie działań Policji w zakresie przeciwdziałania przemocy motywowanej rasą, pochodzeniem etnicznym i narodowością oraz innymi przyczynami", gdzie — w celu wzmacniania postaw i zachowań związanych z równym traktowaniem osób bez względu na płeć — realizowane jest m.in. zadanie pt. „Wprowadzenie do dyskusji i edukacji środowiskowej tematyki gender, rozumianej jako zagadnienie płci społeczno-kulturowej".

Ważną rolę w przedmiotowym procesie odgrywa etap samego doboru. Od 2010 r. komisja rekrutacyjna przeprowadza z osobami zainteresowanymi służbą w Policji wywiad, podczas którego bada postawy i relacje społeczne. W trakcie 6-miesięcznego szkolenia podstawowego systemowo oddziałuje się na behawioralne komponenty postawy — nowo przyjęte osoby uczestniczą w zajęciach dydaktycznych z wiedzy o prawach człowieka, a także w projekcie „Służyć i chronić — wskazówki metodyczne do procesu kształtowania właściwych postaw i zachowań w toku szkolenia podstawowego"[6].

Ponadto, w celu przygotowania potencjalnych kadr Policji, w 2013 r. w Gabinecie Komendanta Głównego Policji wspólnie z przedstawicielami szkół Policji, emerytów policyjnych itp. rozpoczęto prace nad standaryzacją funkcjonowania klas policyjnych, w tym przygotowaniem założeń programowych. Działania skupiają się m.in. na opracowaniu podręcznika jednolitego dla wszystkich szkół z klasami policyjnymi, zasad etyki, wzoru porozumienia, standaryzacji umundurowania i oznaczenia klas policyjnych (emblematy, wyróżniki).

Bardzo istotnym elementem dla formacji są szkolenia, zarówno dla kadry kierowniczej, jak i dla pracowników, albowiem „w gospodarce i społeczeństwie wiedzy ważny jest powszechny dostęp do edukacji, dostosowanie systemów edukacyjno-szkoleniowych do potrzeb pracy zawodowej oraz wysoka jakość i efektywność edukacji. (…) szkolenia są ważnym i istotnym elementem strategii na poziomie Unii Europejskiej[7]". Na uwagę zasługuje specjalistyczny warsztat dla

[5] Przedsięwzięcia podejmowane w ramach SWI to m.in. warsztaty SWI dla kadry kierowniczej Policji propagujące ideę „Tone at the Top", newsletter SWI — studium przypadku niewłaściwego postępowania, działające na zasadzie biuletynu (służy rozpowszechnianiu przydatnych informacji, np. orzeczeń Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, wystąpień rzecznika praw obywatelskich, opinii Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka).

[6] Projekt wprowadzono w 2011 r.; głównym jego założeniem jest reagowanie nawet na najdrobniejsze zachowania stanowiące przejaw uprzedzeń, nietolerancji, bezzasadnej negacji, izolacji innych czy ignorancji.

[7] E. Kośmicka-Ślesińska, *Znaczenie szkoleń w budowaniu gospodarki i społeczeństwa wiedzy* [w:] I.K. Hejduk (red.), *Rola nauki i edukacji w społeczeństwie wiedzy*, Warszawa 2009, s. 114.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

kadry kierowniczej Policji pt. „Prawa człowieka w zarządzaniu Policją", wdrożony w 2011 r. Do jego głównych założeń należy: obowiązkowe uczestnictwo całej kadry kierowniczej tzw. średniego szczebla Policji (KMP, KPP, KRP) w zajęciach, podczas których omawiane są m.in. kwestie związane z mobbingiem, molestowaniem, seksizmem, dyskryminacją ze względu na płeć, wiekiem, orientacją seksualną, przekonaniami religijnymi itp.

W Policji — jako największej w Polsce organizacji o strukturze zhierarchizowanej — ogromną rolę odgrywają szkolenia kaskadowe, których ideą jest systemowe doskonalenie zawodowe policjantek i policjantów; np. w ramach „Programu zwalczania przestępstw na tle nienawiści dla funkcjonariuszy organów ochrony porządku publicznego" odbyło się szkolenie pod nazwą „Kurs specjalistyczny w zakresie przeciwdziałania i zwalczania przestępstw z nienawiści". Podczas szkolenia można było zapoznać się ze stereotypami społecznymi, uprzedzeniami oraz przyczynami nietolerancji. Koordynacją projektu zajmuje się Ministerstwo Spraw Wewnętrznych.

W aspekcie udziału funkcjonariuszek i funkcjonariuszy polskiej Policji w misjach międzynarodowych w ramach UE i ONZ bardzo istotne są szkolenia przygotowujące do pełnienia zadań poza granicami kraju. Podczas szkoleń uczestniczki i uczestnicy zostają zapoznani z zasadami prawa międzynarodowego, uzyskują istotne informacje nt. współpracy z osobami o odmiennej kulturze, tradycji, religii, orientacji seksualnej itp., z uwzględnieniem zasady równego traktowania (m.in. w aspekcie *national balance*, *gender balance etc.*). W efekcie w Szkole Policji w Słupsku przeszkolono XXII rotacje największego kontyngentu policyjnego (Kosowo); jedna rotacja wraz z tzw. kadrą rezerwową liczy 120–125 osób. W Centrum Szkolenia Policji w Legionowie cyklicznie organizowane są kursy dla ekspertów misji międzynarodowych, tzw. kursy UN, trwające od 5 do 6 tygodni, w każdym kursie uczestniczy średnio 15–20 osób. Do chwili obecnej przeprowadzono 21 kursów.

Bardzo ważnym elementem działalności w aspekcie służby kobiet w Policji jest także policyjna sieć pełnomocniczek i pełnomocników do spraw ochrony praw człowieka w Policji, która jest jedyną siecią etatową w Europie[8]. Na uwagę zasługuje fakt, że jest ona wymieniana w dokumentach, zaleceniach i rekomendacjach międzynarodowych organów praw człowieka jako dobra praktyka. Do jej głównych zadań należy m.in. czuwanie nad zachowaniem funkcjonariuszek i funkcjonariuszy Policji, przestrzeganie zasad ochrony praw i wolności człowieka, w tym zasady równego traktowania istotnej z punktu widzenia zarządzania kompetencjami kobiet w Policji. Sieć koordynowana jest z poziomu Komendy Głównej Policji przez pełnomocnika komendanta głównego Policji ds. ochrony praw człowieka.

W celu dokonania kompleksowej oceny i analizy bieżącej sytuacji w zakresie zasady równego traktowania, w Komendzie Głównej Policji powołano wspomniany

[8] Sieć powstała w 2004 r. i składa się z 23 osób (11 kobiet i 12 mężczyzn), na poziomie KWP, KSP.

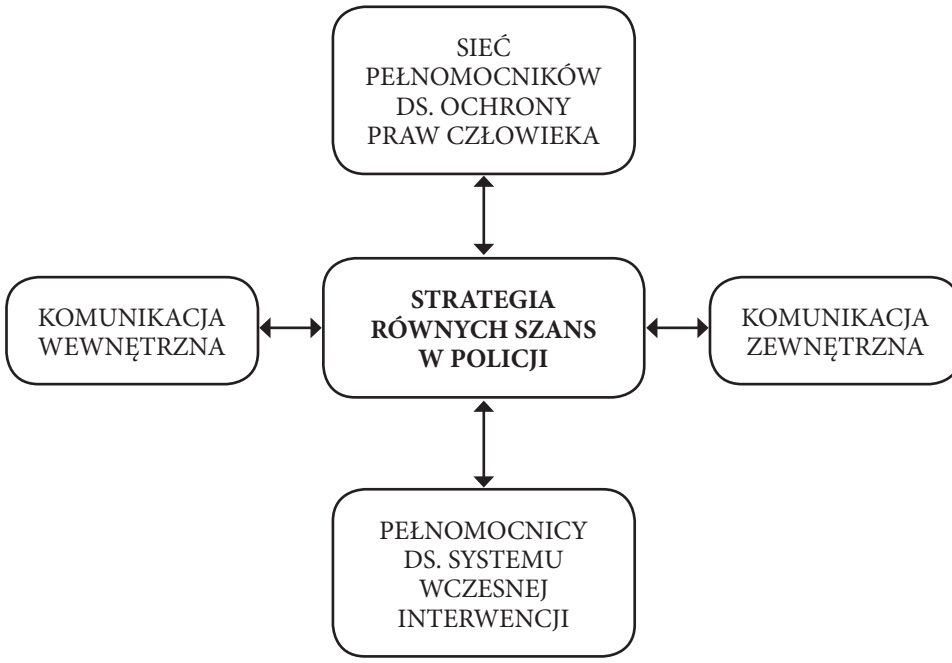
Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

już Zespół Komendanta Głównego Policji ds. Strategii Równych Szans, do którego zadań stałych należą m.in.:

- analiza aktów prawnych oraz wewnętrznych procedur policyjnych pod kątem zapisów dyskryminujących ze względu na wiek, płeć itp.,
- opracowywanie i wdrażanie środowiskowych narzędzi edukacyjnych dotyczących płci w znaczeniu społeczno-kulturowym,
- opracowywanie ścieżek karier zawodowych uwzględniających płeć jako kategorię zmienną,
- prowadzenie banku dobrych praktyk w zakresie pomysłów na wyrównywanie szans oraz równe traktowanie ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność,
- prowadzenie kampanii informacyjnych w zakresie równych szans i równego traktowania m.in. ze względu na płeć, jak chociażby zachęcanie kobiet do startów w konkursach na stanowiska kierownicze, publikacje promujące służbę policjantek itp.

Dla osiągnięcia założonych celów nieodzowne jest konsekwentne wdrażanie strategii komunikacyjnej[9], którą przedstawia wykres 2.

Wykres 2. Strategia komunikacyjna w Policji


SIEĆ PEŁNOMOCNIKÓW DS. OCHRONY PRAW CZŁOWIEKA
KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA
STRATEGIA RÓWNYCH SZANS W POLICJI
KOMUNIKACJA ZEWNĘTRZNA
PEŁNOMOCNICY DS. SYSTEMU WCZESNEJ INTERWENCJI

Źródło: opracowanie własne, kwiecień 2014 r.

[9] Filarem strategii jest komunikacja wewnętrzna. Szybki i dwustronny przepływ informacji w Policji zapewniają m.in. spotkania bezpośrednie, system powiadamiania SMS, wydawnictwa własne (m.in. *Policja 997*, *Stołeczny Magazyn Policyjny*, *Reporter Podlaskiej Policji*, *Komunik@tor*), newslettery, intranety, debaty wewnętrzne, tablice ogłoszeń itp.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Wzorem innych krajów europejskich i ich programów itp., realizacja powyższych zadań będzie odbywała się także na podstawie „Krajowego programu działań na rzecz równego traktowania na lata 2013–2016".

Reasumując, w kontekście zarządzania kompetencjami kobiet w Policji, jednym z głównych powodów przedstawionych działań — oprócz szeroko rozumianej strategii antydyskryminacyjnej — jest także obiektywizowanie szans zawodowych oraz realizacja zasady równego traktowania w Policji.

Rozwiązania międzynarodowe

Szeroko komentowane i budzące kontrowersje w Polsce działania w ramach strategii *gender mainstreaming* mają swoje fundamenty w regulacjach prawa międzynarodowego. W 1997 r. Rada Społeczno-Ekonomiczna ONZ wskazała, że „problemy i doświadczenia kobiet i mężczyzn stają się integralnym elementem planowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji wszelkiej polityki i programów we wszystkich dziedzinach życia politycznego, ekonomicznego i społecznego tak, aby kobiety i mężczyźni odnosili równe korzyści, a nierówność się nie utrwalała". Podobnie art. 4 traktatu amsterdamskiego z 1997 r. podnosi, że „we wszystkich (…) wymienionych czynnościach Wspólnota dąży do sprzeciwiania się nierówności i promowania równouprawnienia mężczyzn i kobiet". Ponadto w 1998 r. Rada Europy wnosiła o: „(…) równoważne spojrzenie na kobiety i mężczyzn we wszystkich dziedzinach i na wszystkich płaszczyznach". W krajach europejskich policja obejmowana jest rządowymi programami równego traktowania oraz specjalnymi politykami w zakresie równości szans, w tym powoływane są grupy robocze do realizacji strategii *gender mainstreaming*.

W wielu policjach krajów Unii Europejskiej wprowadzono m.in. systemy korzystania ze szkoleń, rozwiązania promujące równość szans obu płci, w tym programy ułatwiające łączenie kariery z życiem rodzinnym dzięki pracy na część etatu (*part timework*), telepracy (*teleworking*, tj. wykonywanie zadań poza siedzibą zakładu pracy), możliwości pracy w domu lub w innych miejscach (*flexible-job-location*). Nie do przecenienia są również elastyczne godziny pracy (*flexibleworking policy*), w tym porozumienia w sprawie godzin pracy przyjaznych rodzinie (*family friendly working hours*), możliwość dzielenia obowiązków na wspólnym etacie przez rodziców małych dzieci (*jobshare*), urlopy rodzicielskie dla obu płci, funkcjonowanie policyjnych żłobków dla dzieci do lat 3, a także przedszkoli czy centrów opieki nad dziećmi. W celu zapewnienia wsparcia wprowadzono również tzw. specjalne urlopy trwające od kilku miesięcy do roku, z zachowaniem wynagrodzenia (*sabbaticals*).

Unia Europejska zachęca do wprowadzania programów zarządzania wrażliwego na płeć m.in. przez zwiększenie liczby policjantek (np. Francja, Niemcy, Portugalia, Rumunia, Słowenia, Szwecja), wzmocnienie reprezentacji kobiet na stanowiskach kierowniczych (np. Finlandia, Szwecja). Głównym celem przedmiotowych działań jest zwiększenie świadomości w zakresie korzyści służby kobiet w policji,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

optymalizacja ich pozycji, wyrównywanie szans (np. Dania, Estonia, Niemcy, Holandia, Szwecja) oraz wdrażanie procedur i szkoleń z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, w tym m.in. ochrony przed mobbingiem i molestowaniem.

Istotną rolę w zakresie polityki równościowej odgrywa także Europejska Sieć Policjantek (European Network of Policewoman) powołana w 1989 r. w Holandii, a obchodząca właśnie swoje 25-lecie. Motto organizacji brzmi: „Wartość poprzez równość". Jej głównym celem jest optymalizacja pozycji kobiet w Policji i instytucjach egzekwowania prawa w Europie poprzez realizację strategii *gender mainstreaming* i strategii zarządzania różnorodnością m.in. przez wymianę doświadczeń i dobrych praktyk.

Kolejną międzynarodową organizacją policjantek jest United Nation International Network of Female Police Peacekeepers (Międzynarodowa Sieć Policjantek Służących w Misjach Pokojowych ONZ). Zadaniem sieci jest zaakcentowanie roli kobiet policjantek w utrzymaniu pokoju i bezpieczeństwa na świecie oraz budowy realnego potencjału w siłach pokojowych ONZ, promowanie, wspieranie i zwiększanie udziału kobiet w siłach pokojowych ONZ (inicjatywa The Global Effort UN), a także zwiększanie liczby kobiet w instytucjach bezpieczeństwa zarówno na poziomie międzynarodowym, jak i krajowym.

Istotnym krokiem na arenie międzynarodowej w zakresie równości szans jest Rezolucja ONZ 1325 z 2000 r., która ma za zadanie wzmocnić uczestnictwo kobiet w sektorze bezpieczeństwa. Jest to pierwsza rezolucja Rady Bezpieczeństwa ONZ poświęcona wpływowi konfliktów zbrojnych na sytuację kobiet, w jej ramach stosuje się również monitoring udziału kobiet w kadrze kierowniczej średniego i wyższego szczebla. W 2009 r. Wydział Policyjny ONZ podjął działania w celu zwiększenia udziału kobiet w siłach pokojowych do poziomu 20%. Niestety — mimo obowiązywania rezolucji oraz podejmowania działań zmierzających do zwiększenia udziału kobiet w ramach misji pokojowych ONZ — obecnie służy w nich tylko 3% kobiet.

Podsumowanie

Na przełomie grudnia 2013 i stycznia 2014 r. Wydział Analiz Gabinetu Komendanta Głównego Policji przeprowadził ogólnopolskie badanie satysfakcji z pracy wśród policjantek, policjantów i pracowników Policji. Zrealizowano je za pośrednictwem ankiety elektronicznej, którą wypełniły 5563 osoby, w tym 1023 kobiety. Dzięki zastosowaniu kwotowego doboru próby, wyniki były reprezentatywne dla każdego garnizonu. W kwestionariuszu zamieszczono pytania dotyczące m.in. zadowolenia z pracy i czynników, które na to wpływają.

Jak wskazują wyniki badania, kobiety oceniają swoje zadowolenie z pracy/służby przeciętnie (44,8%) oraz wysoko (44,2%), a co dziesiąta z ankietowanych nie jest zadowolona ze swego zatrudnienia. Mówiąc o czynnikach wpływających na zadowolenie z pracy, kobiety wskazały: stabilne zatrudnienie (83,3%), stałe warunki pracy (47,1%), dobre stosunki z kolegami (42,7%) oraz przełożonymi (32,7%), a także stosunkowo dobre wynagrodzenie (23,1%).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Tabela 1. Czynniki, które wpływają na poziom zadowolenia z pracy/służby

	Ogółem	sposób zatrudnienia		płeć	
		funkcjonariusz Policji	pracownik Policji	mężczyzna	**kobieta**
N	5563	4256	1307	4540	**1023**
stabilne zatrudnienie	80,8%	80,2%	83,1%	80,3%	**83,3%**
stałe warunki pracy	44,3%	41,7%	52,7%	43,7%	**47,1%**
dobre stosunki z kolegami	40,8%	39,7%	44,3%	40,3%	**42,7%**
stosunkowo dobre wynagrodzenie	32,9%	39,4%	11,5%	35,0%	**23,2%**
dobre relacje z przełożonymi	26,6%	25,2%	31,5%	25,3%	**32,7%**
możliwość awansu	22,5%	28,0%	4,9%	25,1%	**10,9%**
możliwość osobistego rozwoju	16,0%	19,1%	5,9%	17,3%	**10,2%**
poczucie własnego bezpieczeństwa	15,5%	13,2%	22,7%	13,8%	**23,1%**
dobre warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	10,1%	8,9%	14,0%	9,8%	**11,7%**
dobra organizacja	9,1%	8,7%	10,6%	8,8%	**10,6%**

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Ogólnopolskiego badania satysfakcji 2013/2014", Wydział Analiz KGP

Niezadowolenie kobiet wynika ze stosunkowo słabego wynagrodzenia (65,8%), nadmiaru formalności i biurokracji (46,1%), braku możliwości awansu (39,5%), niesprawiedliwego traktowania (35,8%). Przyczyną frustracji jest także zły system szkoleń (29,9%), ciągłe zmiany organizacyjne (23,6%) oraz złe warunki pracy pod względem wyposażenia i sprzętu (23,6%).

Tabela 2. Czynniki, które wpływają na poziom niezadowolenia z pracy/służby

	Ogółem	sposób zatrudnienia		płeć	
		funkcjonariusz Policji	pracownik Policji	mężczyzna	**kobieta**
N	5563	4256	1307	4540	**1023**
nadmiar formalności, biurokracja	61,1%	66,0%	44,7%	64,4%	**46,1%**
stosunkowo słabe wynagrodzenie	50,0%	39,0%	85,6%	46,4%	**65,8%**
niesprawiedliwe traktowanie	33,4%	33,2%	34,1%	32,9%	**35,8%**
ciągłe zmiany organizacyjne	30,6%	33,0%	22,7%	32,1%	**23,6%**
zły system szkolenia	30,6%	30,7%	30,6%	30,8%	**29,9%**
złe warunki pracy (sprzęt, wyposażenie itp.)	26,9%	29,3%	19,1%	27,6%	**23,6%**

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Ogólnopolskiego badania satysfakcji 2013/2014", Wydział Analiz KGP

Strategia równych szans w Policji ma także za zadanie wspieranie kultury organizacyjnej formacji w zakresie przełamywania stereotypów. Należy także wziąć pod uwagę działania na rzecz zapewnienia dobrej atmosfery w pracy, w myśl zasady,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

że „największym potencjałem każdej instytucji są odpowiednio wyszkoleni, dobrze motywowani i pracujący w przyjaznej atmosferze pracownicy”[10].

Ponadto istotna jest zmiana mentalności oraz eliminowanie niekorzystnych zjawisk (tzw. znikająca drabina, szklane ruchome schody, lepka podłoga, szklany sufit). Rozwiązaniem jest stosowanie obiektywnych kryteriów zarówno podczas przyjmowania do służby, jak i na późniejszym etapie awansowania, wynagradzania oraz przygotowania do negocjacji w sprawie ewentualnego awansu. Profesor Małgorzata Fuszara[11] w jednym z wywiadów wskazuje na bardzo istotny aspekt w zakresie tzw. strategii negocjacyjnych w organizacjach, bez względu na strukturę. „Mężczyzna dopominający się o swoje widziany jest jako asertywny. Kobieta, która dopomina się o swoje, jest postrzegana jako osoba niepogodzona z sytuacją, która nie umie się zachować, ma nieuzasadnione żądania, jest awanturnicza (…) mężczyzna podnoszący głos jest uważany za tego, który wie, czego chce. Kobieta podnosząca głos jest histeryczką”[12].

Wszystkie działania zmierzające do przełamywania stereotypów, podniesienia standardów prowadzenia polityki antydyskryminacyjnej czy przygotowania strategii równych szans ze względu na specyfikę opierają się na zasadach hierarchii oraz dyscypliny służbowej, które są nieodłącznym elementem służby w Policji. Zmiana mentalności i nastawienia do kobiet w służbie powinna objąć również zamówienia i zakup elementów umundurowania oraz wyposażenia. W tym celu funkcjonariuszki muszą aktywnie włączyć się w proces planowania zmian w umundurowaniu, przepisach prawnych itp. Wprowadzenie zmian nieodzownych z punktu widzenia organizacji będzie wymagało opracowania narzędzia badawczego do monitorowania sytuacji kobiet w Policji i współpracy z odpowiedniczkami m.in. w Unii Europejskiej. Międzynarodowa wymiana doświadczeń i dobrych praktyk pozwoli znaleźć najlepsze rozwiązania dla kobiet w polskiej Policji.

Prace wspomnianego Zespołu Komendanta Głównego Policji ds. Strategii Równych Szans w Policji powinny koncentrować się na wypracowaniu rekomendacji oraz propozycji rozwiązań niwelujących nierówności w służbie. Ponadto powinny wpływać na przygotowywanie procedur, zmian przepisów prawnych, w tym resortowych, tak aby ułatwiały policjantkom i policjantom godzenie życia zawodowego z prywatnym. „Radykalna zmiana warunków otoczenia, w jakich przychodzi funkcjonować współczesnym organizacjom, wymusza daleko idące zmiany w sposobach ich tworzenia, zarządzania i oceniania. Istnieje potrzeba konstruowania nowych założeń dla przyszłych organizacji. Można zakładać, iż organizacja nowego

[10] J.S. Ławicki, *Personel jako principium sprawnego funkcjonowania instytucji publicznych* [w:] W. Kieżun, A. Letkiewicz, J. Wołejszo (red.), *Kooperacje organizacji publicznych*, Szczytno 2011, s. 431.

[11] Profesor Małgorzata Fuszara — prawniczka i socjolożka, specjalizująca się w zagadnieniach związanych z socjologią polityki *gender studies*, socjologią mniejszości etnicznych, kulturowych i społecznych.

[12] M. Fuszara, *Gorzka lista płac*, rozmowę przepr. M. Tutak-Gol, „Wysokie Obcasy” 2014, nr 10, s. 2.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

typu powinna być elastyczna, czyli przygotowana na zmiany, także swoich struktur organizacyjnych, i dostosowywanie się do nich. Potrafi rozpoznać wymogi nowoczesnej struktury; posiada system wczesnego ostrzegania pozwalający na reagowanie i wyprzedzanie nowych zdarzeń oraz sytuacji wewnątrz i na zewnątrz"[13].

Bibliografia

Fuszara M., *Gorzka lista płac*, rozmowę przepr. M. Tutak-Gol, „Wysokie Obcasy" 2014, nr 10.

Instytut Bezpieczeństwa *Publicznego w Katalonii, Women in Police services in the EU,* Katolonia 2012.

Kośmicka-Ślesińska E., Znaczenie szkoleń *w budowaniu gospodarki i społeczeństwa* wiedzy [w:] I.K. Hejduk (red.), *Rola nauki i edukacji w społeczeństwie wiedzy,* Warszawa 2009.

Krajowy program działań na rzecz równego traktowania na lata 2013–2015, 10 grudnia 2013 r., Warszawa.

Ławicki J.S., *Personel jako principium sprawnego funkcjonowania instytucji publicznych* [w:] W. Kieżun, A. Letkiewicz, J. Wołejszo (red.), Kooperacje organizacji publicznych, Szczytno 2011.

Pleskacz Ż, Wróbel J., *Kapitał intelektualny we współczesnej organizacji* [w:] W. Kieżun, L. Ciborowski, J. Wołejszo (red.), *Public Management 2010. Prakseologiczne aspekty zarządzania we współczesnych organizacjach publicznych,* t. 2, Warszawa 2010.

Rozporządzenie ministra spraw wewnętrznych i administracji z 30 sierpnia 2007 r. w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji.

Ustawa z 6 kwietnia 1990 r. o Policji, DzU z 2011 r., nr 287, poz. 1687, z późn. zm.

Zarządzenie nr 418 komendanta głównego Policji z 15 kwietnia 2011 r. w sprawie zakresu oraz szczegółowych warunków, trybu przeprowadzania oraz zasad oceniania sprawności fizycznej policjantów, Dz. Urz. KGP nr 3.

[13] Ż. Pleskacz, J. Wróbel, *Kapitał intelektualny we współczesnej organizacji* [w:] W. Kieżun, L. Ciborowski, J. Wołejszo (red.), *Public Management 2010 . Prakseologiczne aspekty zarządzania we współczesnych organizacjach publicznych*, t. 2, Warszawa 2010, s. 199.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Kamila Zimoń*

Gender w policji jako wyzwanie dla nowoczesnego zarządzania potencjałem kobiet i mężczyzn na rzecz wspólnego bezpieczeństwa

Słowa kluczowe

gender, policja, równouprawnienie, sektor bezpieczeństwa, służba kobiet, policjantki

W XXI w. policje w demokratycznych krajach systematycznie udoskonalają swoje zaangażowanie w ochronę ludzi i jakość reakcji na zdarzenia. Dążą do tego, aby potrzeby bezpieczeństwa wszystkich osób były właściwie zdiagnozowane i włączone do systemu funkcjonowania policji. Jednym z takich narzędzi jest uwzględnienie płci społeczno-kulturowej (gender) w całym procesie podnoszenia skuteczności działań policji. Wszechstronny rozwój kraju i sprawy bezpieczeństwa wymagają jak największego udziału kobiet. Kobiety na równi z mężczyznami mogą służyć całemu społeczeństwu w celu efektywniejszego zaspokajania potrzeb dotyczących bezpieczeństwa kobiet, mężczyzn, dziewcząt i chłopców. Może w tym pomóc tworzenie niedyskryminujących i reprezentatywnych jednostek policyjnych oraz włączenie perspektywy gender do wszelkich aspektów funkcjonowania policji, w tym również spojrzenie przez ten pryzmat na przestępczość, sprawców i pokrzywdzonych.

Keywords

gender, police, equality, security sector, servicewomen, policewomen

In the twentyfirst century police in democratic countries is steadily improving their commitment to the protection of people and the quality of response to events. They strive to ensure that the security needs of all people are properly evaluated and integrated into the functioning of the police. One such tool is the inclusion of socio-cultural sex (gender) throughout the process of improving the effectiveness of the police. The comprehensive development of the country and security issues require the maximum participation of women. Women on an equal footing with men can serve the whole society in order to better address the security needs of women, men, girls, and boys. Helpful in this may be the creation of a nondiscriminatory and representative police units and the inclusion of gender perspectives into all aspects of the functioning of the police, including a look through this prismon crime, perpetrators and victims.

* K. Zimoń — Komenda Główna Policji.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

W preambule konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* — CEDAW)[1] wyrażono m.in. przekonanie, że dyskryminacja kobiet stanowi przeszkodę w ich udziale na równi z mężczyznami w życiu politycznym, społecznym, gospodarczym i kulturalnym, hamuje wzrost dobrobytu oraz utrudnia pełne rozwinięcie możliwości kobiet w służbie swoim krajom i ludzkości. Zaznaczono, że pełny i wszechstronny rozwój każdego kraju, dobrobyt świata i sprawa pokoju wymagają jak największego udziału kobiet we wszystkich aspektach życia na równi z mężczyznami. Zwrócono ponadto uwagę na aspekt społeczny macierzyństwa. Rola kobiet w wydawaniu na świat potomstwa nie może być źródłem dyskryminacji, a wychowanie dzieci wymaga dzielenia odpowiedzialności przez mężczyzn, kobiety i całe społeczeństwo. To warunek osiągnięcia pełnej równości mężczyzn i kobiet, w związku z tym tradycyjna rola mężczyzny w rodzinie i społeczeństwie powinna ulegać ewolucji, podobnie jak rola kobiety. Na uwagę zasługuje art. 5 konwencji, który zobowiązuje państwa strony do zmiany społecznych i kulturowych wzorców zachowania mężczyzn i kobiet w celu likwidacji przesądów i zwyczajów lub innych praktyk opierających się na przekonaniu o niższości lub wyższości jednej z płci albo na stereotypach roli mężczyzny i kobiety.

Europejski Kodeks Etyki Zawodowej Policji[2] został uchwalony w systemie Rady Europy, ze świadomością roli policji w zapewnieniu ochrony rządów prawa i efektywnego systemu zwalczania przestępczości. Uznano w nim, że działania policji w dużym stopniu dokonywane są w bliskim kontakcie ze społeczeństwem, a ich efektywność jest uzależniona od społecznego poparcia; większość formacji policyjnych nie tylko zapewnia przestrzeganie prawa, lecz pełni także w społeczeństwie funkcję służby społecznej i inne społeczne funkcje. Kodeks powstał w przekonaniu, że społeczne zaufanie do policji jest ściśle związane z jej postawą i zachowaniem w stosunku do społeczeństwa. Uznano potrzebę ustanowienia na poziomie europejskim wspólnych zasad i wytycznych odnośnie do celów, działań i odpowiedzialności policji, które służyłyby ochronie bezpieczeństwa i praw jednostki w demokratycznych, praworządnych społeczeństwach. Zalecono, by rządy państw członkowskich w prawie wewnętrznym, praktyce oraz kodeksach postępowania funkcjonariuszy policji kierowały się zasadami ustanowionymi w *Europejskim Kodeksie Etyki Zawodowej Policji*. Jedno z zaleceń tego *Kodeksu* wskazuje, że procedury rekrutacyjne mają opierać się na kryteriach obiektywnych i wolnych od dyskryminacji. Rekrutowani pracownicy powinni ponadto pochodzić z różnych

[1] Międzynarodowa konwencja uchwalona rezolucją nr 34/180 Zgromadzenia Ogólnego ONZ z 18 grudnia 1979 r., weszła w życie 3 września 1981 r., ratyfikowana przez Polskę, DzU z 1982 r. nr 10, poz. 71.

[2] Rada Europy — Komitet Ministrów: Zalecenie Rec (2001) 10. Komitetu Ministrów dla państw członkowskich dotyczące Europejskiego Kodeksu Etyki Zawodowej Policji (przyjęte przez Komitet Ministrów 19 września 2001 r. na 765. sesji Zastępców Ministrów), <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=223251>, 10 lutego 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

sektorów społecznych, włączając w to grupy mniejszości etnicznych. Struktura policji powinna bowiem odzwierciedlać społeczeństwo, któremu służy.

Wrażliwość policjantów i policjantek na kwestie płci społeczno-kulturowej

Przez wiele lat naukowcy badający odmienność kobiet i mężczyzn używali terminu „różnice płciowe" (ang. *sex differences*), zakładając ich biologiczne podłoże. Jednak ze względu na to, że termin „płeć" (ang. *sex*) jest zbyt ogólny dla opisania tych różnic, a badacze w pewnym momencie zwrócili uwagę, że pomiędzy kobietami i mężczyznami — oprócz różnic biologicznych — istnieją różnice uwarunkowane społecznie, dla oddzielenia tych dwóch typów różnic wprowadzili termin „rodzaj" (ang. *gender*). Opisuje on cechy i zachowania postrzegane w danej kulturze jako odpowiednie dla kobiety lub mężczyzny, a więc stanowi etykietę społeczną, która obejmuje cechy przypisywane danej płci oraz cechy związane z płcią, które postrzegamy u siebie samych, nieodnoszące się do cech fizjologicznych. Naukowcy próbują dokonywać rozróżnienia między pojęciami płci i rodzaju, aby oddzielić różnice społeczne od biologicznych, niektórzy posługując się terminem „gender", pragną podkreślić społeczne podłoże różnic między płciami[3].

Mówiąc o gender w policji, warto sięgnąć do historii. Kobiety do pełnienia służby w polskiej Policji Państwowej przyjęto dopiero w 1925 r., pod wpływem inicjatyw organizacji zajmujących się zwalczaniem handlu kobietami i dziećmi. Okazało się, że w zwalczaniu przestępstw przeciwko kobietom i dzieciom odpowiednio wyszkolone policjantki osiągały znacznie lepsze wyniki niż ich koledzy. W 1929 r. londyński dziennik „Daily Express" pisał o zasługach „polskiej Joanny D'Arc", czyli Stanisławy Filipiny Paleolog, w walce z handlem kobietami i dziećmi. Wzrastały kompetencje oraz zakres działania policjantek, zaznaczały one swą obecność już nie tylko w służbie śledczej, lecz także w prewencji, gdzie starały się chronić i uświadamiać kobiety oraz dzieci i ograniczać czyhające na nie zagrożenia[4]. Policjantki zajmowały się głównie zwalczaniem handlu kobietami, eliminacją sutenerstwa, zgwałceń, zarażeń chorobami wenerycznymi, pornografii, ujawnianiem i likwidowaniem domów publicznych, zwalczaniem nierządu oraz kontrolowaniem prostytucji. Ponadto współpracowały z organizacjami zajmującymi się resocjalizacją ofiar ówczesnego seksbiznesu. Warto zwrócić uwagę na fakt, że w 1903 r. Henriette Arendt, policjantka i dyplomowana pielęgniarka, zajmowała się prostytutkami i kobietami ubogimi, którym groziło zejście na drogę prostytucji — i to dzięki jej zaangażowaniu zmalała liczba kobiet zajmujących się tym procederem w Stuttgarcie[5]. Podczas edukacji policjantek w II Rzeczypospolitej kładziono nacisk na ich przygotowanie do służby społecznej, a ich głównym zadaniem miała

[3] L. Brannon, *Psychologia rodzaju*, Gdańsk 2002, s. 34 i nast.

[4] J. Paciorkowski, *Aniołki z VI brygady*, „Policja 997" 2009, nr 3(48), s. 32–33.

[5] W. Trzcińska, *Kobiety w policji a prawa człowieka*, „Policja" 2005, nr 1, s. 8–9.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

być praca opiekuńczo-wychowawcza na rzecz osób zagrożonych. Policjantki prowadziły dochodzenia w sprawach o przestępstwa przeciwko rodzinie, współpracowały z organizacjami społecznymi zajmującymi się opieką nad dziećmi i młodzieżą oraz zwalczały prostytucję. Pouczenia i wskazówki udzielone młodej kobiecie przez znającą teren i zagrożenia policjantkę mogły uchronić ją od wejścia na drogę zawodowego nierządu. Służba policjantek była zatem odpowiedzią na ówczesne potrzeby społeczne i przyczyniała się do rozwiązywania różnorodnych problemów[6]. W mojej ocenie, już w dwudziestoleciu międzywojennym możemy się dopatrywać zatem wprowadzania gender do policji (wrażliwość i działanie przez pryzmat płci społeczno-kulturowej), czyli dzielenia zadań służbowych w zależności od ówczesnych uwarunkowań, adekwatnego do doświadczeń, wiedzy i ról pełnionych w tym czasie przez kobiety. Analizując obecnie gender w policji, należy mieć również na względzie m.in. motywy wyboru zawodu funkcjonariusza policji. Przeprowadzone badania wykazały, że społeczny wymiar pracy w policji jest zdecydowanie ważniejszy dla kobiet, dla których najistotniejszą determinantą ubiegania się o przyjęcie do służby był fakt, że jest to praca związana z kontaktami społecznymi, czyli praca z ludźmi. Kwestia tego, że służba w policji to przede wszystkim służba ludziom, była zdecydowanie częściej podnoszona przez kobiety niż mężczyzn[7].

W XXI w. policje w demokratycznych krajach coraz bardziej angażują się w ochronę ludzi i jakość reakcji na zdarzenia. Istotą jest koncentrowanie się na tym, aby potrzeby bezpieczeństwa różnych osób były właściwie zdiagnozowane i włączone do systemu funkcjonowania policji. Jednym z takich narzędzi jest uwzględnienie płci społeczno-kulturowej (gender) w całym procesie podnoszenia skuteczności działań policji i przestrzegania praw człowieka. Jest to niezbędne, gdyż tylko uwzględniając potrzeby całego, zróżnicowanego pod kątem gender społeczeństwa, policja może skoncentrować się na rozwijaniu zdolności lepszego rozumienia i rozwiązywania różnych potrzeb bezpieczeństwa w całym społeczeństwie (kobiety, mężczyźni, dziewczęta, chłopcy — pochodzący z różnych środowisk) oraz tworzenia niedyskryminujących i reprezentatywnych jednostek policyjnych. Punktem wyjścia jest włączenie perspektywy gender do wszelkich aspektów funkcjonowania policji, w tym również spojrzenie przez ten pryzmat na przestępczość w sposób lokalny i globalny, na sprawców i pokrzywdzonych. Włączenie tej perspektywy do szkoleń i procedur jest niezmiernie ważne, gdyż policjantki i policjanci powinni rozpoznawać zagrożenia bezpieczeństwa w celu lepszego zrozumienia społeczności, której służą, być świadomi, że kobiety i mężczyźni z racji pełnionych ról społecznych dotykani są przemocą i dyskryminacją w różnym stopniu i na bardzo różne sposoby. Przykładem mogą być przestępstwa przeciwko mężczyznom, które popełniane są

[6] Z. Siemak, *Zadania społeczne policji kobiecej w II Rzeczypospolitej*, „Policja" 2002, nr 1, s. 126–128.

[7] K. Dojwa, *Prospołeczny szeryf walczy z przestępczością? Wizerunek zawodu w oczach kandydatek i kandydatów do służby w Policji* [w:] A. Skrabacz (red.), *Służba kobiet w formacjach mundurowych*, Warszawa 2008, s. 99.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

głównie w miejscach publicznych, podczas gdy przestępstwa wobec kobiet, takie jak przemoc w rodzinie, zgwałcenia, często zdarzają się w pomieszczeniach prywatnych i dokonywane są przez osoby im znane[8].

Korzyści ze zwiększania liczby policjantek

Dzięki wrażliwemu rozpatrywaniu zagadnienia gender możemy wiele dowiedzieć się o rolach i obowiązkach kobiet i mężczyzn, o ich dostępie do dóbr i usług oraz faktycznych szansach i możliwościach. Często dostęp m.in. do edukacji, szkoleń, awansów, rodzaju wykonywanej pracy, podejmowania decyzji, przestrzeni publicznej, bezpieczeństwa, sprawiedliwości, własności, usług prawnych, zasobów czy zabezpieczenia posiadania wiąże się właśnie z gender.

- W opracowaniu *Zatrudnianie i angażowanie większej liczby kobiet — korzyści dla organów ścigania*[9] autorzy powołują się na badania, które wskazują, że funkcjonariuszki rzadziej używają siły fizycznej, efektywniej łagodzą potencjalne gwałtowne starcia z obywatelami. Często mają większe umiejętności komunikacyjne niż ich koledzy, są w stanie lepiej nawiązywać współpracę i zdobywać zaufanie potrzebne do realizacji środowiskowego modelu policji, opierającego się na założeniu, że skuteczne zwalczanie przestępczości i antyspołecznych zachowań wymaga bliskiej współpracy policji z członkami społeczności lokalnej. Inne badania naukowe z siedmiu głównych amerykańskich agencji policyjnych również udowodniły, że policjantki znacznie rzadziej niż ich koledzy używają nadmiernej siły. Zbadano koszty odpowiedzialności odszkodowawczej i porównano je z płcią funkcjonariuszy (koszty w przypadku policjantów są 5,5 razy wyższe). Na potencjalne zarzuty użycia nadmiernej siły fizycznej policjant narażony jest 8,5 razy częściej niż policjantka. Dane te pokazują różnice w sposobie wykonywania obowiązków policyjnych przez kobiety i mężczyzn i podkreślają znaczenie zatrudniania większej liczby kobiet jako strategii zmniejszenia problemów z nadużyciem siły. Koszty brutalności policji są wysokie, zarówno w ujęciu ludzkim, jak i finansowym. Dzięki lepszemu zrozumieniu połączeń pomiędzy płcią a nadmierną siłą kierownictwo policji i przywódcy społeczności mogą dążyć do zatrudniania większej liczby mniej brutalnych policjantek, gdyż dane są zbyt jednoznaczne, aby je zignorować[10].

---

[8] K. Zimoń, *Gender w Policji. Zmiana stereotypów płci*, „Policja 997" 2014, nr 3(108), s. 42–43.

[9] K. Lonsway, M. Moore, P. Harrington, E. Smeal, K. Spillar, *Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies*, <http://www.womenandpolicing.org/pdf/NewAdvantagesReport.pdf>, 15 marca 2014 r.

[10] National Center for Women & Policing, a division of the Feminist Majority Foundation *Men, Women, And Police Excessive Force: A Tale of Two Genders, A Content Analysis of Civil Liability Cases, Sustained Allegations & Citizen Complaints*, April 2002, <http://womenandpolicing.com/publications.asp>, 15 marca 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- Więcej policjantek na wszystkich szczeblach i we wszystkich pionach to skuteczniejsza reakcja na przemoc w rodzinie i przemoc seksualną. Profesor Peter Horne w publikacji *Policjantki: ich pierwszy wiek i nowa era*[11] twierdzi, że kobiety w policji w XXI w. oznaczają postęp, lecz nadal pojawiają się przeszkody w ich rozwoju. Badacz przypomina, że wiele przestępstw wobec kobiet często nie jest zgłaszanych, gdyż kobiety ofiary przemocy w rodzinie często niechętnie wzywają policję, są bowiem przekonane, że policjanci będą stać po stronie sprawcy przemocy ze względu na solidarność płci. Szacuje się, że ponad 40% wszystkich wezwań policji jest w jakiś sposób związana z przemocą w rodzinie. Zwiększenie liczby policjantek do rozpatrywania skarg przemocy może zwiększyć zdolność policji do skutecznego reagowania na przemoc wobec kobiet. Policjantki są bardziej zaangażowane w wezwania do przemocy domowej. Autor dowodzi, że zwiększenie liczby kobiet w policji na wszystkich szczeblach oraz we wszystkich możliwościach operacyjnych poprawiłoby jakość reakcji na przemoc w rodzinie i napaści o charakterze seksualnym; przytacza także liczne badania i analizy, które wykazały, że policjantki wykorzystują w pracy mniej siły fizycznej i są mniej konfrontacyjne niż wielu policjantów.
- Więcej policjantek, mniej korupcji. Więcej policjantek, większa gwarancja realizacji praw kobiet. Z raportu pt. *Korupcja, odpowiedzialność i płeć: Zrozumienie połączeń*[12] wynika, że analizowanie pewnych zjawisk pod kątem płci społeczno-kulturowej jest uzasadnione tym, że mężczyźni i kobiety posiadają różne doświadczenia, wiedzę, talenty i potrzeby oraz pełnią różne role w społeczeństwie. Analiza płci bada te różnice po to, aby poszczególne programy mogły zidentyfikować i spełniać potrzeby zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Jej zadaniem jest również strategiczne wykorzystanie wiedzy i specyficznych umiejętności posiadanych przez kobiety i mężczyzn. W raporcie stwierdzono m.in., że korupcja wpływa inaczej na kobiety i mężczyzn, a nierówność płci ma znaczenie w dostępie do zasobów i korzystania z różnych praw. Podkreślono, że zdarzają się sytuacje, w których policjanci, korzystając z posiadanej władzy, odmawiają kobietom ich praw (np. nie dając im poczucia bezpieczeństwa) lub bezpośrednio popełniają przestępstwa wobec kobiet (np. gwałt w areszcie). Z raportu tego wynika również, że równość płci w zarządzaniu jest podstawowym elementem strategii antykorupcyjnych[13].

---

[11] P. Horne, *Policewomen: Their First Century and the New Era*, "The Police Chief" 2006, Vol. 73, No. 9, <http://www.policechiefmagazine.org/magazine/index.cfm?fuseaction=display&article_id=1000>, 14 marca 2014 r.

[12] Raport UNDP i UNIFEM, *Corruption, Accountability and Gender: Understanding the Connections*, New York 2010 r. (*Korupcja, odpowiedzialność i płeć: Zrozumienie połączeń* — tłum. własne), <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/corruption-accountability-and-gender-understanding-the-connection.html>, 10 grudnia 2013 r.

[13] Zob. K. Zimoń, *Genderowe lustro w Policji*, „Niebieska Linia" 2013, nr 1, s. 4–7.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- ONZ uważa, że policjantki odgrywają kluczową rolę w operacjach pokojowych w walce z plagą przemocy seksualnej, gdyż to głównie kobiety i dzieci padają jej ofiarami[14], a jej sprawcami bardzo często są mężczyźni w mundurach[15]. Zdobycie zaufania wśród ofiar zgwałceń, aby móc ujawniać skalę tej przestępczości, a przy tym wskazanie wzoru dla kobiet to zatem domena policjantek.
- Na uwagę zasługują badania dowodzące, że czynnikiem warunkującym lepszą wydajność spółek jest różnorodność w ich zarządach, w tym większa liczba kobiet. Spółki, w których zarządach zasiadało więcej kobiet, odznaczały się wyższymi przychodami ze sprzedaży i wyższym zwrotem kapitału. Eksperci twierdzą, że w spółkach kierowanych przez kobiety lepiej oceniane jest ryzyko i zarządzanie nim, efektywniej rozwiązywane są problemy klientów, pracowników, udziałowców czy lokalnych społeczności. Ponadto kobiety zajmujące najwyższe stanowiska kierownicze potrafią lepiej niż mężczyźni odczytać problemy innych kobiet, co pomaga im w tworzeniu produktów i usług adekwatnych do potrzeb. Badania wykazują, że czynnikiem zmieniającym dynamikę działania zarządu była obecność już trzech kobiet, a wydajność operacyjna i ceny akcji były wyższe w spółkach, w których kobiety stanowiły ponad 20% składu zarządu[16]. Mając powyższe na względzie, należy z wysokim prawdopodobieństwem założyć, że również instytucje publiczne dysponujące publicznymi pieniędzmi na realizowanie usług i różnorodnych potrzeb całego społeczeństwa, podlegają tym mechanizmom i prawidłowościom, a co za tym idzie, również powinny doceniać korzyści płynące z dopuszczania do wyższych stanowisk większej liczby kobiet. W szczególności służby zajmujące się kwestiami bezpieczeństwa powinny doskonalić odczytywanie potrzeb lokalnych społeczności w celu adekwatnego realizowania usług związanych z bezpieczeństwem zarówno kobiet, jak i mężczyzn. W tym kontekście nie bez znaczenia pozostaje również zwiększenie roli kobiet w zarządzaniu przyznanym budżetem, który powinien uwzględniać potrzeby bezpieczeństwa tak kobiet, jak i mężczyzn (tzw. budżet wrażliwy na płeć).

Gender i stereotypy

Platon, uważany za najważniejszego i najwybitniejszego filozofa zachodniej cywilizacji, blisko dwa i pół tysiąca lat temu w swoim najważniejszym dziele pt. *Państwo* pisał: „Zatem nie ma, przyjacielu, w administracji państwa żadnego zajęcia dla kobiety jako kobiety ani dla mężczyzny jako dla mężczyzny; podobnie są rozsiane natury

[14] D. Penn, *Women police officers critical in combating sexual violence: UN official,* 24 Jan 2013, <http://www.unmultimedia.org/radio/english/2013/01/women-police-officers-critical-in-combating-sexual-violence-un-official/>, 20 marca 2014 r.

[15] A-M. Orler, *The United Nations' Top Police Official on the Global Effort to Recruit More Female Police*, "The solutions Journal" 2011, Vol. 2, Issue 2, <http://thesolutionsjournal.org/>, 20 marca 2014 r.

[16] Y. Arguden, *Dlaczego w zarządach spółek powinno zasiadać więcej kobiet*, <http://www.hbrp.pl/news.php?id=807>, 20 marca 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

u obu płci i do wszystkich zajęć nadaje się z natury kobieta i do wszystkich mężczyzna"[17]. Platon już w IV w. p.n.e. dostrzegł i przełamał stereotypy genderowe! Autor *Państwa* wskazuje wyraźnie: kobiety tak samo jak mężczyźni nadają się do wszystkich zajęć w administracji państwa, wykazują bardzo duże różnice w ramach swojej płci, niektóre z nich mają talent do medycyny lub służby wojskowej, a inne — nie. Ta sama zasada dotyczy również mężczyzn. Bez wątpienia dostrzegamy tu zniesienie tradycyjnego podziału ról wynikającego z płci społeczno-kulturowej. Z drugiej jednak strony Platon zaznacza, że kobiety „będą również brały udział w wojnie. (…) trzeba będzie tylko uważać na to, by zważywszy na ich mniejszą w porównaniu z mężczyznami tężyznę, powierzać im lżejsze zadania"[18]. W zestawieniu z wcześniej wymienionymi fragmentami, dostrzegamy tu rozróżnienie na płeć społeczno-kulturową oraz biologiczną. Platon odróżnia siłę fizyczną (płeć biologiczna) od cech osobowych, przeciwstawiając je rolom stereotypowym, znosi tym samym podział dokonany w ramach dychotomii płci społeczno-kulturowej. Na doniosłość wyrażonej przez Platona myśli wskazuje wybitny współczesny badacz greckiej filozofii Giovanni Reale: „Proponowana przez Platona reforma jest naprawdę rewolucyjna na jego czasy zważywszy, że Grek na ogół zamykał kobiety w obrębie murów domostwa, powierzał im zarządzanie domem i wychowywanie dzieci i trzymał je z dala od działalności kulturalnej, gimnastycznej, wojennej i politycznej"[19].

Trzeba pamiętać, że każdy człowiek ma gender, czyli płeć kształtowaną przez społeczeństwo, kulturę, tradycję, władzę, religię itd. Należy zaznaczyć, że Simone de Beauvoir[20] już w 1949 r. w swojej książce o sytuacji kobiet pt. *Druga płeć*, krytykując kulturę patriarchalną, dowodzi, że świat został fałszywie zbudowany na prawach mężczyzn, a męski punkt widzenia wciąż dominuje. Autorka odróżniła płeć biologiczną (*sex*) od płci kształtowanej przez kulturę (*gender*), a jej sławne stwierdzenie: „One is not born a woman, but becomes one" („Nikt nie rodzi się kobietą, ale się nią staje") nabiera mocy, gdy spojrzymy na, co prawda, zmienne kulturowo, ale narzucane kobietom kanony płci, do których dopasowujemy się od najmłodszych lat; demaskuje przy tym uprzedzenia oraz mity narastające wokół zjawiska kobiecości.

Mary Wollstonecraft[21] w swoim najważniejszym dziele pt. *Wołanie o prawa kobiety*[22] dowodziła, że to nie natura, lecz kultura czyni kobiety słabymi, twierdziła, że kobiety powinny się kształcić, aby mogły przyczynić się do dobra społeczeństwa.

---

[17] Platon, *Państwo*, Kęty 2003, s. 156.

[18] G. Reale, *Historia filozofii starożytnej*, t. 2, Lublin 1997, s. 301.

[19] Tamże, s. 300.

[20] Właściwie Simone Lucie Ernestine Marie Bertrand de Beauvoir, ur. 9 stycznia 1908 r., zm. 14 kwietnia 1986 r., francuska pisarka, filozofka i feministka. Jej książka pt. *Druga płeć* analizuje podporządkowaną mężczyznom sytuację kobiet w społeczeństwie, bada, jakie są tego przyczyny, m.in. religijne, biologiczne i cywilizacyjne. To jedno z głównych dzieł drugofalowego feminizmu.

[21] Mary Wollstonecraft, ur. 27 kwietnia 1759 r., zm. 10 września 1797 r., angielska pisarka, propagująca równouprawnienie kobiet, prekursorka feminizmu.

[22] M. Wollstonecraft, *Wołanie o prawa kobiety*, Warszawa 2011.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

W XVIII w. kobiety nie miały prawa do edukacji, gdyż zakładano, że są niezdolne do racjonalnego i abstrakcyjnego myślenia. Autorka uważała, że bez kulturowych przekonań co do roli kobiet, głoszących, że młode dziewczęta powinny skupiać się na urodzie i wrażeniu, jakie sprawiają, mogłyby one osiągnąć o wiele więcej. Twierdziła, że prawdziwa wolność i równość będzie dotyczyła wszystkich dopiero wówczas, gdy wprowadzi się zmiany w wychowaniu kobiet i przekształci tradycyjną instytucję małżeństwa, w której kobiety wskutek posłuszeństwa i zabiegania o łaskawość swoich panów nabywają cech służalczych. Tylko emancypacja, w tym edukacja i świadomość praw, może zmienić sytuację kobiet. Ostatni ślad podległości żony zniesiono w Anglii dopiero w 1992 r., kiedy to zgwałcenie w małżeństwie uznano za przestępstwo. John Stuart Mill[23] w XIX w. miał świadomość poddaństwa kobiet i fałszywych politycznych deklaracji równości, a w dziele *O poddaństwie kobiet* wskazuje m.in., że feminizm jest demokratycznym ruchem emancypacyjnym urzeczywistniającym deklaracje równości płci; nierówność kobiet pochodzi z przewagi siły; twierdzenie, że nierówność kobiet i mężczyzn jest czymś naturalnym, jest fałszem, gdyż osoby mające władzę zawsze uważają, że poddaństwo tych, którzy władzy podlegają, jest faktem naturalnym. Według Milla „zgodne z naturą" oznacza to, co jest utarte przez zwyczaj, a poddanie kobiety mężczyźnie jest tak powszechne, że wystąpienie z granic tego zwyczaju wydaje się działaniem przeciw naturze. Wiele kobiet jest świadomych swojej opresji i cierpi, gdyż nad ograniczaniem ich buntu pracuje cały system: wychowanie, prawo, polityka, religia, obyczaje wzmocnione przesądami dotyczącymi „naturalnego powołania", „tradycyjnych" zajęć i powinności kobiet. W celu utrzymania przewagi i kontroli mężczyźni stosują różne rodzaje przemocy opartej na przymusie, uczuciach, zależności ekonomicznej i osobistej[24].

Niestety, w XXI w. nadal pokutują stereotypy dotyczące „właściwych" ról i zadań przypisywanych obu płciom. Mówi się, że kobieta czy mężczyzna są co prawda równi, ale mają inne „powołania". Jak pisze Magdalena Środa, „z powodu posiadania macicy i piersi kobieta jest powołana nie tylko do macierzyństwa i poświęcenia, ale również do wykonywania nieodpłatnej pracy na rzecz mężczyzny, a więc pracy, która nie pasuje do narządów, a więc i powołania mężczyzny. Mężczyzna zaś z natury rzeczy powołany jest do czynności wyższych, czyli tych, które mają charakter publiczny, związane są z prestiżem, z wynagrodzeniem i nie są nużące"[25].

Uprzedzenia i stereotypy dotyczące ról kobiet i mężczyzn nadal powodują, że podczas rozpatrywania problemu, zamiast odnieść się do niego merytorycznie, podnoszone są kwestie samej płci, słyszy się charakterystyczne wypowiedzi, oceny, np. źle wykonano zadanie czy niewłaściwie przeprowadzono interwencję tylko

[23] John Stuart Mill, ur. 20 maja 1806, zm. 8 maja 1873 r., angielski feminista, filozof, politolog i ekonomista, twórca liberalizmu demokratycznego. Żonaty z Harriet Taylor Mill, z którą wspólnie napisali *Poddaństwo kobiet* — jedną z najważniejszych krytyk nierówności płci.

[24] M. Środa, *Etyka dla myślących*, Warszawa 2011, s. 294 i nast.

[25] M. Środa, *Kobiety i władza*, Warszawa 2010, s. 307.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

dlatego, że zadanie wykonywała kobieta. pełnomocnik rządu do spraw równego traktowania wielokrotnie podkreślała (m.in. podczas konferencji „Pokój i bezpieczeństwo a stereotyp płci", która odbyła się w MON w 2012 r.), że mówienie o podległej roli kobiet w stosunku do mężczyzn stanowi dyskryminację. Jednak stosowanie takiej retoryki jedynie w odniesieniu do płci i kierowanie dyskusji na konkretne tory nie sprawi, że ktokolwiek zastanowi się nad faktycznymi przyczynami niepowodzenia, np. jakością szkolenia, brakami w wyszkoleniu z zakresu taktykiczy technik interwencji, krótkim czasem trwania kursu podstawowego itp. Wielokrotnie byłam świadkiem otwarcie prowadzonych rozmów o nieprzydatności kobiet w Policji czy żartów na ten temat. Także część policjantek twierdzi, że liczbę kobiet w Policji należy ograniczać, a niektóre przełożone wprost mówią, że wolą do patrolu „dwumetrowego faceta niż kobietę". Głosy krytyczne związane z zatrudnianiem kobiet w służbach mundurowych często dotyczą kwestii związanych z samą płcią i macierzyństwem, a przede wszystkim tzw. słabością fizyczną kobiet. Jak stwierdzają Danuta i Ireneusz Bukowieccy, przełożeni przyznają, że wolą zatrudniać mężczyzn niż kobiety do służby w Policji. W 2006 r. coraz więcej kobiet starało się o przyjęcie do służby, jednak kierownictwo formacji uznało, że stosowane do tej pory postępowanie kwalifikacyjne do Policji faworyzowało kobiety; zaostrzono więc kryteria doboru, zapewniając przy tym, że nie chodzi o dyskryminację kobiet, tylko wyrównanie szans wszystkich kandydatów. Komendant główny Policji ujednolicił wymogi dotyczące zaliczenia testu sprawności fizycznej dla obu płci, w związku z czym od października 2007 r. kobiety i mężczyźni zdają identyczny test sprawnościowy z zastosowaniem jednakowego ciężaru, sprzętu tej samej wysokości i identycznych limitów czasowych. W efekcie egzamin ten zaczęły zdawać tylko bardzo sprawne kobiety, ale jednocześnie — słabi fizycznie mężczyźni, gdyż pokonanie toru przeszkód w wyznaczonym czasie udaje się 95% mężczyzn, a tylko 34% kobiet[26]. W informacji o wynikach kontroli NIK[27] stwierdzono natomiast m.in. brak konsekwencji w określeniu wymagań w zakresie sprawności fizycznej kandydatów do służby i funkcjonariuszy, brak zrównoważenia, przez prowadzony nabór, systematycznie rosnącej liczby wakatów w Policji, wynikającej z odejścia funkcjonariuszy ze służby. W okresie objętym kontrolą liczba wakatów wzrosła z 4537 do 6580, tj. o 45%. Z analizy wyników postępowań kwalifikacyjnych przeprowadzonych w Policji od 1 stycznia 2011 r. do 31 maja 2012 r., wynika, że testy sprawności fizycznej zdawało 51 655 kandydatów (uwzględniając płeć: 37 565 mężczyzn i 14 090 kobiet). Testy zaliczyło 97% mężczyzn i tylko 60% kobiet. Z danych wynika, że stosowanie wobec kobiet

[26] D. Bukowiecka, I. Bukowiecki, *Wpływ aktywności fizycznej podejmowanej w ramach realizacji programu szkolenia zawodowego dla absolwentów szkół wyższych na poziom sprawności fizycznej i budowę morfologiczną policjantek* [w:] A. Skrabacz (red.), *Służba kobiet w formacjach mundurowych w XXI wieku*, Warszawa 2008, s. 107 i nast.

[27] Informacja o wynikach kontroli NIK z 11 marca 2013 r. pt. *Nabór, postępowanie kwalifikacyjne i szkolenie nowo przyjętych funkcjonariuszy ABW, CBA, Policji i Straży Granicznej.*

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

i mężczyzn kandydujących do służby w Policji jednakowych wymagań z zakresu sprawności fizycznej skutkowało tym, że testu sprawności fizycznej nie zdało tylko 3% mężczyzn i aż 40% kobiet, a ponadto mniejsza sprawność fizyczna i motoryczna kobiet oznaczała uzyskanie przez nie znacznie gorszych wyników punktowych. Ze wspomnianego raportu NIK wynika, że „w okresie objętym kontrolą, do 14 kwietnia 2012 r., wymagania w zakresie sprawności fizycznej wobec kandydatów do służby w Policji, a więc osób niebędących funkcjonariuszami Policji, określone były w decyzji KGP[28] w sprawie testów sprawności fizycznej, podczas gdy przepisy wewnętrzne nie mogą stanowić podstawy do kształtowania obowiązków obywateli w sferze publiczno-prawnej. Obowiązki takie mogą wynikać jedynie z przepisów prawa powszechnie obowiązujących, określonych w art. 87 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej". Taki stan został usankcjonowany w 2012 r. rozporządzeniem ministra spraw wewnętrznych[29] w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji. Z dniem 1 stycznia 2014 r. weszła w życie kolejna zmiana rozporządzenia[30], która m.in. zaostrzyła warunki zaliczenia testu sprawności fizycznej (zmniejszono normy czasowe na wykonanie ćwiczeń, zwiększono z 40 do 60 liczbę punktów możliwych do uzyskania, z jednoczesnym zwiększeniem minimalnej liczby punktów możliwych do uzyskania na tym etapie z 21 do 43, co oznacza, że aby zdać test sprawności fizycznej, należy osiągnąć poziom min. 71%, wcześniej było to 51%, ograniczono możliwości ponownego przystąpienia do testu sprawności fizycznej wskutek popełnionego błędu oraz rozszerzono katalog przypadków, w których dopuszczane jest przerwanie testu skutkujące zakończeniem całej procedury naboru. Należy zauważyć, że liczba możliwych do uzyskania punktów z testu wiedzy pozostaje na poziomie 40 (czyli będzie można uzyskać o 20 punktów mniej w porównaniu z testem sprawności fizycznej; wskutek tego wartość testu wiedzy zostaje zmniejszona aż o 33%). Znaczący wpływ uzyskanych wyników z testu sprawności fizycznej w rekrutacji do Policji jest bardzo istotny, gdyż zaliczenie tego testu jest elementarnym warunkiem przystąpienia do kolejnych etapów procedury kwalifikacyjnej. Zaostrzanie kryteriów testu sprawności fizycznej może wpłynąć na ograniczenie liczby kobiet przyjmowanych do służby w Policji. Jednak NIK bez przeprowadzenia badań oceniła, że rygorystyczne testy uzasadnione są tym, że większość nowo przyjętych policjantów trafia do prewencji. W sprawie wycofania tych niekorzystnych dla kobiet zmian interweniowały

[28] Decyzja nr 744 komendanta głównego Policji z 15 października 2007 r. w sprawie wprowadzenia kryteriów oceny sprawności fizycznej osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji, Dz. Urz. KGP nr 19, poz. 141.

[29] Rozporządzenie ministra spraw wewnętrznych z 18 kwietnia 2012 r. w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji, DzU poz. 432.

[30] Rozporządzenie ministra spraw wewnętrznych z 17 grudnia 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji, DzU poz. 1663.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

organizacje kobiece, pełnomocnik rządu ds. równego traktowania, sporządzono interpelację poselską oraz zwołano posiedzenie parlamentarnego zespołu ds. służb mundurowych. Pełnomocniczka wyraziła zastrzeżenia co do zgodności takiego naboru z Konstytucją RP (art. 32, 33, 60) oraz wskazała, że pozornie neutralny przepis ogranicza kobietom dostęp do służby w Policji, wskutek czego stanowi dyskryminację pośrednią kobiet, co jest niezgodne z Konstytucją. Ponadto w jej opinii powyższe zmiany mogą wpłynąć na wzrost liczby spraw sądowych o odszkodowanie ze strony kandydatek do służby w Policji ze względu na dyskryminację pośrednią w postępowaniu kwalifikacyjnym, na podstawie art. 13 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania[31]. W opinii pełnomocniczki nie ulega wątpliwości, że kobiety i mężczyźni charakteryzują się zróżnicowaną sprawnością fizyczną, jednak oznacza to tylko tyle, że w porównaniu z mężczyznami z powodu biologicznych różnic wynikających z fizjologii profile sprawności kobiet są nieco inne, ale nie uniemożliwia to sprostania zadaniom podczas szkoleń oraz służby pełnionej w Policji. Wiele zadań policji nie wymaga wyjątkowej sprawności fizycznej, a Polska bierze obecnie udział w procesie ratyfikacji Konwencji Rady Europy o zapobieganiu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej oraz jej zwalczaniu, której jednym z wymogów jest, aby ofiary przemocy były przesłuchiwane — jeśli sobie tego życzą — przez osobę tej samej płci. W Polsce większość ofiar przemocy to kobiety, w związku z czym istnieje obawa, że nawet obecna liczba policjantek nie jest wystarczająca, aby na każdym posterunku ten wymóg konwencyjny został spełniony. Wprowadzenie identycznych norm na testach sprawności fizycznej dla kobiet i mężczyzn w 2007 r. oraz ich obecne zaostrzenie oznaczają dyskryminację kobiet w dostępie do służby w Policji. Proponowane zmiany wpłyną na ograniczenie liczby kobiet przyjmowanych do formacji, która to liczba w porównaniu z innymi krajami europejskimi i tak jest bardzo niska. W Polsce bowiem tylko 14% funkcjonariuszy to policjantki, natomiast na Litwie jest to 30%, w Szwecji — 28,6%, w Holandii — 29%, w Estonii — 34%, na Łotwie — 28,5%, w Niemczech — 22,5%, w Anglii i Walii — 27%, w Norwegii — 20%. Rodzi się obawa, że podpisanie nowego rozporządzenia mogłoby odwrócić pozytywne zjawisko, jakim jest rosnący ostatnio udział kobiet w polskiej Policji. Z wielu analiz wynika, że nierówność płci oraz nieproporcjonalność zatrudniania kobiet w sektorze bezpieczeństwa publicznego ma wpływ na dostęp do różnych praw i korzystanie z nich przez osoby obu płci. Należy zwrócić uwagę, że w przypadku Straży Granicznej kobiety i mężczyźni mają odrębne normy na testach sprawności fizycznej, wskutek czego w tej służbie jest już ok. 22% funkcjonariuszek, co jednak w żaden sposób nie wpłynęło ujemnie na skuteczność pracy tej formacji. Co więcej, NIK oceniła stosowany w Straży Granicznej test sprawności fizycznej jako trafny diagnostycznie i rzetelny; oznacza to, że jego wyniki oddają w możliwie dokładny sposób poziom sprawności fizycznej kandydatów. Warto pamiętać, że w niemal

[31] DzU z 2010 r. nr 254, poz. 1700, ze zm.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

wszystkich europejskich policjach normy na testach sprawności są odrębne dla kobiet i mężczyzn.

Przemoc ze względu na płeć

Przemoc ze względu na płeć (*gender based violence*, GBV) — określenie to zostało przyjęte w Deklaracji Zgromadzenia Ogólnego ONZ o eliminacji przemocy wobec kobiet jako „każdy akt przemocy związanej z płcią, który powoduje lub może spowodować fizyczną, seksualną lub psychiczną krzywdę lub cierpienie kobiet, w tym grożenie takimi czynami, stosowanie przymusu lub arbitralne pozbawienie wolności, niezależnie od tego, czy występuje w miejscu publicznym, czy prywatnym"[32]. Tę kategorię przyjęło wiele instytucji międzynarodowych, w tym Rada Europy oraz Unia Europejska. Europejski Trybunał Praw Człowieka w Strasburgu, analizując sprawę Opuz przeciwko Turcji, zajął się przemocą mającą swoje źródło w postrzeganiu płci w kontekście kulturowym (*gender based violence*) i rozpatrywał ją jako formę dyskryminacji ze względu na płeć (z powodu pasywności wymiaru sprawiedliwości wobec sprawców przemocy domowej jako przestępstwa skierowanego głównie przeciwko kobietom), naruszenie zakazu tortur i nieludzkiego traktowania (z powodu długotrwałego braku pomocy ze strony władz krajowych i ochrony skarżącej przed agresją męża) oraz naruszenie prawa do życia (z powodu zabójstwa dokonanego przez sprawcę przemocy). Społeczne przyzwolenie na przemoc domową i traktowanie jej jako sprawy rodzinnej oraz pobłażliwość organów przyczyniły się do braku skutecznej reakcji. Trybunał nakazuje efektywną ochronę kobiet, gdyż przemoc domowa nie jest sprawą prywatną, ale sprawą interesu publicznego[33].

Europejska *Konwencja o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej*[34] uznaje, że realizacja równouprawnienia kobiet i mężczyzn stanowi kluczowy element zapobiegania przemocy wobec kobiet. Ideą Konwencji jest ochrona kobiet przed wszelkimi formami przemocy, przyczynienie się do eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet oraz wspieranie rzeczywistego równouprawnienia. W Konwencji stwierdzono, że przemoc wobec kobiet jest manifestacją nierównego stosunku sił pomiędzy kobietami a mężczyznami na przestrzeni wieków, który doprowadził do dominacji mężczyzn nad kobietami i dyskryminacji kobiet, a także uniemożliwił pełną poprawę sytuacji kobiet. Konwencja potwierdza m.in., że przemoc ze względu na płeć (*gender based*

[32] Art. 1 Deklaracji Zgromadzenia Ogólnego ONZ o likwidacji przemocy wobec kobiet — Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 48/104 z 20 grudnia 1993 r., A/RES/48/104.

[33] Zob. K. Zimoń, *Bierna strona państwa*, „Niebieska Linia" 2013, nr 3, s. 19–22.

[34] Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej sporządzonej w Stambule dnia 11 maja 2011 r., <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/HTML/210.htm>, 10 lutego 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

violence[35]) stanowi jeden z głównych mechanizmów społecznych, za pomocą którego kobiety są spychane na podległą wobec mężczyzn pozycję; kobiety i dziewczęta są często narażone na poważne formy przemocy, takie jak przemoc domowa, molestowanie seksualne, gwałt, małżeństwo z przymusu, tzw. przestępstwa w imię honoru i okaleczanie narządów płciowych. Państwa sygnatariusze mają zatem zagwarantować, że kultura, zwyczaje, religia, tradycja czy tzw. honor nie będą uznawane za usprawiedliwienie dla przemocy; uwzględnić perspektywę płci społeczno-kulturowej[36]; wdrażać politykę równouprawnienia pomiędzy kobietami a mężczyznami oraz wzmacniać pozycję kobiet, w zakresie profilaktyki podejmować zaś działania promujące zmiany wzorców społecznych i kulturowych dotyczących zachowania kobiet i mężczyzn w celu wykorzenienia uprzedzeń, zwyczajów, tradycji oraz innych praktyk opartych na idei niższości kobiet lub na stereotypowym modelu roli kobiet i mężczyzn. Konwencja mówi również o równościowej edukacji czy programach wpływających na zmianę agresywnych wzorców zachowań. Realizacja zapisów Konwencji spowoduje, że deklaracja równości płci będzie mogła zaistnieć w praktyce. Wiele krajów dostrzegło już, jak ważna i istotna jest edukacja kobiet i mężczyzn oraz zmiana postrzegania ról społeczno-kulturowych. To właśnie edukacja, podnoszenie świadomości oraz zmiana szkodliwych stereotypów genderowych jest kluczem do eliminowania źródeł przemocy wobec kobiet[37].

Droga do rozwoju i równouprawnienia. Zmiana postaw wobec ról przypisywanych kobietom i mężczyznom, zmiana stereotypów płci

Wraz z rozwojem społeczeństwa i postępem technicznym zmieniają się role obu płci. Kobiety coraz częściej pracują w zawodach dotychczas zdominowanych przez mężczyzn, a mężczyźni partycypują w domowych obowiązkach oraz bardziej angażują się w wychowywanie dzieci. Wzajemne uzupełnianie się i wymienianie rolami przynosi pozytywne skutki zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn. Płeć społeczno-kulturowa (gender), w odróżnieniu od płci biologicznej, jest zmienna w czasie, zróżnicowana kulturowo i podlega wpływom postępu cywilizacyjnego. Przejawem takich zmian społeczno-obyczajowych jest rosnąca liczba funkcjonariuszek w policjach europejskich, co ma pozytywny wpływ na ich odbiór społeczny oraz przełamuje stereotypy dotyczące tradycyjnych ról przypisywanych kobietom

[35] Art. 3d *Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet* (…): „»przemoc wobec kobiet ze względu na płeć« (ang. *gender based violence against women*) oznacza przemoc skierowaną przeciwko kobiecie ze względu na jej płeć lub taką przemoc, która w szczególności dotyka kobiety".

[36] Art. 3c *Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet*: „»płeć społeczno-kulturowa« (ang. *gender* — K. Zimoń) oznacza społecznie skonstruowane role, zachowania, działania i atrybuty, które dane społeczeństwo uznaje za odpowiednie dla kobiet lub mężczyzn".

[37] K. Zimoń, *Seksizm a przemoc wobec kobiet*, „Niebieska Linia" 2014, nr 1, s. 24–27.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

i mężczyznom. W dzisiejszym świecie wiele aspektów życia ewoluuje. Mówimy o partnerstwie w domu, w pracy, mając na myśli współodpowiedzialność, uzupełnianie się na partnerskich zasadach. Widoczne są procesy i przemiany społeczne w tym zakresie — pojawiają się nowe nazwy w przestrzeni publicznej, również nazwy zawodów i funkcji. Zgodnie z zaleceniami UE istotne jest włączanie problematyki płci (*gender mainstreaming*) do głównego nurtu jako strategii prowadzącej do osiągnięcia równości kobiet i mężczyzn. Strategia ta obejmuje również policje, a u jej podstaw leży koncepcja, aby zagadnienia płci stanowiły istotne kryterium dla skutecznego rozwiązywania różnorodnych problemów społecznych. Zarządzanie uwzględniające różnice płci gwarantuje równy dostęp do zasobów i możliwość korzystania z różnych praw, ułatwia również strategiczne wykorzystanie wiedzy i umiejętności posiadanych przez kobiety i mężczyzn, co może znacznie poprawić długoterminową skuteczność różnych działań. Kobiety i mężczyźni z racji pełnionych ról posiadają różne doświadczenia, wiedzę, talenty i oczekiwania. Analizy genderowe badają te różnice po to, aby polityki, programy i projekty mogły zidentyfikować i spełniać różne potrzeby kobiet i mężczyzn. Analizy różnych zjawisk, w tym również przestępczości, obejmują zbieranie i opracowywanie danych z podziałem na płeć w celu ułatwienia obserwacji pewnych zjawisk, wyciągania wniosków i planowania adekwatnych działań. Ma to również istotne znaczenie w przypadku zapobiegania popełnianiu przestępstw oraz zjawiskom kryminogennym.

Równość płci w działaniach na rzecz pokoju i bezpieczeństwa

Zastosowanie równości płci w sektorze bezpieczeństwa przyczynia się do wypełnienia zobowiązań wynikających z prawa międzynarodowego, w tym Rezolucji Rady Bezpieczeństwa ONZ nr 1325, która wzywa państwa należące do ONZ do zapewnienia równego udziału kobiet we wszystkich działaniach mających na celu utrzymanie pokoju i bezpieczeństwa na świecie, zwiększenie uczestnictwa kobiet i stosowanie perspektywy równości płci (*gender perspective*) we wszystkich obszarach związanych z budową pokoju. Rezolucja nr 1889 wzywa do zwiększenia udziału kobiet w procesach pokojowych, a rezolucja nr 1960, dotycząca kobiet, pokoju i bezpieczeństwa — do ujawnienia osób odpowiedzialnych za stosowanie przemocy na tle seksualnym i utworzenia systemu monitorującego takie przestępstwa. W zwiększeniu obecności kobiet w sektorze bezpieczeństwa pozytywną rolę odegrały umundurowane członkinie misji pokojowych, które swoją obecnością udowodniły, że kobiety nie muszą ograniczać się do pełnienia tradycyjnych ról. Reforma sektora bezpieczeństwa ma na celu zwiększenie liczby kobiet w tym sektorze i uwrażliwienie instytucji na problemy kobiet. ONZ uważa, że misje pokojowe powinny rozszerzyć współpracę z krajowymi instytucjami bezpieczeństwa, by zmienić negatywne nastawienie do żołnierek i policjantek. Należy wpierać wprowadzanie polityk korzystnych dla kobiet, a Departament Misji Pokojowych ONZ powinien bardziej stanowczo zachęcać państwa, które wysyłają kontyngenty

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

wojskowe i policyjne, do zwiększenia liczby kobiet zarówno w krajowych instytucjach bezpieczeństwa, jak i służących w armii i policji na misjach pokojowych. Więcej kobiet służących w misjach pokojowych zwiększyłoby bezpieczeństwo kobiet i dziewcząt, zresztą zgodnie z polityką Departamentu Misji Pokojowych ONZ kobiety powinny stanowić 50% personelu[38]. W 2009 r. ONZ rozpoczęła globalny wysiłek rekrutowania większej liczby policjantek do krajowych służb policyjnych i do operacji policyjnych ONZ na całym świecie. Kobiety znacznie zwiększają skuteczność policji ONZ i pomagają budować zaufanie społeczeństwa oraz inspirują do wyboru zawodu policjantki w krajach postkonfliktowych. Wydział Policji ONZ uważa, że służby policyjne powinny reprezentować społeczności, którym służą, ze względu na rolę, jaką odgrywają. Priorytetem jest nabór wykwalifikowanych policjantek, traktowany jako część ogólnej strategii rekrutacyjnej[39]. Globalne wysiłki ONZ[40] koncentrują się na zwiększaniu liczby policjantek w misjach pokojowych do 20% do końca 2014 r. i do 50% w następnych latach. W tym celu ONZ zachęca państwa członkowskie do podjęcia aktywnych działań, takich jak zwiększenie zatrudnienia kobiet do minimum 20%; ocena krajowych kryteriów doboru, polityki i procesów wdrażania do operacji pokojowych (ONZ opracowała listę kontrolną niedyskryminujących kryteriów doboru oraz listę barier dla kobiet w celu eliminowania przeszkód); wspieranie funkcjonariuszy oddelegowanych do operacji pokojowych. Polska jest członkiem ONZ już od 1945 r., jednak w dokumentach krajowych brakuje informacji o wdrażaniu polityki wzmacniania udziału kobiet służących w Policji. Z danych Komendy Głównej Policji wynika, że w 1990 r. policjantki stanowiły 10,1% ogółu funkcjonariuszy, w 1995 — 9,2%, 2000 — 9,6%, 2005 — 10,5%, 2010 — 13,1%, 2013 — 14,5%, stan z 1 stycznia 2014 r. — 14,9%. W ciągu zatem ostatnich 24 lat zauważalny jest wzrost liczby policjantek, jednak bardzo powolny. Podczas analizy danych należy wziąć pod uwagę m.in. zmieniający się ogólny stan etatowy Policji. Funkcjonariuszki w Straży Granicznej stanowią obecnie 23% (warunki doboru są zróżnicowane pod względem płci), istnieje duże prawdopodobieństwo, że gdyby nie zmieniano warunków doboru do Policji (tj. nie wprowadzono identycznej dla kobiet i mężczyzn normy testu sprawności fizycznej), odsetek policjantek byłby przynajmniej porównywalny, o ile nie wyższy.

[38] M. Ratschka, *10 lat rezolucji Rady Bezpieczeństwa ONZ nr 1325 (2000)*, zob. raport *Dziesięć lat badań nad implementacją rezolucji 1325 w misjach pokojowych* (*Ten-year Impact Study on Implementation of Resolution 1325 in Peacekeeping*), <http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/10year_impact_study_1325.pdf>; *Women, peace and security*, <http://www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/wps.shtml>, 10 marca 2014 r.

[39] United Nations Department of Peacekeeping Operations in cooperation with the Peace and Security Section of the Department of Public Information, *Global effort and gender initiatives. Increasing the number of female police officers*, 6 sierpnia 2009 r., <http://www.un.org/en/peacekeeping/sites/police/initiatives/globaleffort.shtml>, 10 marca 2014 r.

[40] United Nations International Network of Female Police Officers, *UN Global Effort*, <http://womenspolicenetwork.org/what-is-the-un-global-effort/>, 20 marca 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Narzędzia do oceny wrażliwości na płeć w sektorze bezpieczeństwa

Skupienie się na płci kulturowej — różnicach społecznych i społecznych relacjach między mężczyznami i kobietami — oraz korzystanie z zaleceń *Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet* (CEDAW) pomaga instytucji sektora bezpieczeństwa poprawić jej zdolności do reagowania na potrzeby społeczności, której służy, zwiększyć efektywność operacyjną i dywersyfikacji, wydobyć z personelu jak najlepsze wyniki oraz spełnić najwyższe standardy odpowiedzialności zawodowej. Międzynarodowe instytucje opracowały metody i narzędzia mające służyć zdiagnozowaniu gender w sektorze bezpieczeństwa publicznego. Na szczególną uwagę zasługują działania Genewskiego Centrum Demokratycznej Kontroli Sił Zbrojnych (DCAF), które jest jedną z czołowych instytucji na świecie zajmujących się reformą sektora bezpieczeństwa i zarządzaniem nim. Program DCAF *Gender i Bezpieczeństwo* obejmuje badania, doradztwo w zakresie polityki i doradztwo techniczne oraz projekty regionalne mające na celu wspieranie rozwoju sektorów bezpieczeństwa z uwzględnieniem potrzeb bezpieczeństwa kobiet, mężczyzn, dziewcząt i chłopców oraz pełnego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w instytucjach sektora bezpieczeństwa i procesach reformy sektora bezpieczeństwa. W ramach tego programu opracowany został poradnik dla służb policyjnych, sił zbrojnych i wymiaru sprawiedliwości[41], który stanowi doskonałe narzędzie do oceny wrażliwości instytucji sektora bezpieczeństwa na kwestie gender. Przeprowadzenie samooceny w zakresie spraw płci może być pierwszym krokiem w przekształcaniu instytucji sektora bezpieczeństwa w instytucję wrażliwą na sprawy płci. Jeśli już podjęto kroki dla osiągnięcia tych celów, ta ocena pomoże ci określić, jakie rezultaty osiągnięto.

Instytucję sektora bezpieczeństwa wrażliwą na kwestie płci kulturowej definiujemy jako taką, która odpowiada różnym potrzebom bezpieczeństwa i sprawiedliwości mężczyzn, kobiet, chłopców i dziewcząt, a także wspiera pełne i równe uczestnictwo kobiet i mężczyzn. Opracowuje procesy w celu wykrycia poszczególnych potrzeb różnych grup w społeczności. Następnie podejmuje działania w celu zaspokojenia tych potrzeb oraz monitoruje i ocenia wpływ tych działań. W instytucji sektora bezpieczeństwa wrażliwej na kwestie płci pracownicy zarówno płci męskiej, jak i żeńskiej są oceniani, promowani i wspierani w taki sposób, by mogli pogodzić swoje obowiązki zawodowe z rodzinnymi. Instytucja sektora bezpieczeństwa wrażliwa na kwestie płci współpracuje z mężczyznami i kobietami w społecznościach lokalnych, aby lepiej zrozumieć lokalne potrzeby i móc je zaspokoić. Posiada silne i przejrzyste procesy odpowiedzialności konieczne do zajmowania się wszelkimi problemami dyskryminacji lub molestowania seksualnego.

[41] M. Bastick, *Samoocena w zakresie płci kulturowej. Poradnik dla policji, sił zbrojnych i wymiaru sprawiedliwości*, Genewa 2011.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Równowaga płci, czyli *gender balance*

W 2013 r. Europol rozpoczął realizację projektu[42] dotyczącego równowagi płci w zakresie egzekwowania prawa. Szefowie Europolu uznali, że klucz do pomyślnej przyszłości każdej instytucji leży w jej zdolności do przyciągania, rozwijania i zatrzymywania najlepszych talentów. Kobiety stanowią połowę ludności świata, a ich wykształcenie jest podstawą sukcesu w zmieniającej się rzeczywistości. Równość kobiet i mężczyzn jest jedną z wartości UE, a promowanie równości płci przyczyniło się do poprawy jakości życia wielu obywateli europejskich. Projekt Europolu ma na celu podniesienie świadomości w zakresie równości płci jako integralnej części służby.

Przeprowadzono wywiady z delegatami europejskich policji; jedno z podstawowych pytań brzmiało: dlaczego w policyjnej kadrze jest tak mało kobiet w porównaniu z innymi zawodami? Uzyskano odpowiedzi, że przyczynę stanowi założenie, że do podjęcia służby w policji potrzebna jest siła fizyczna. Szybko jednak uznano, że takie rozumowanie jest błędne, ponieważ w policji to inteligencja jest najważniejszym czynnikiem pozwalającym prowadzić działania operacyjne i dochodzenia, a w Europolu funkcjonariusze pracują z naciskiem na inteligencję i współpracę. Badania wykazują, że dzięki różnorodności płci proces decyzyjny osiąga znacznie lepszą jakość, a bardziej zróżnicowane i zrównoważone pod tym kątem zespoły poprawiają wydajność i wyniki pracy. Struktura policji powinna być lustrem społeczeństwa pod kątem równowagi płci, a kluczowe i decydujące znaczenie może mieć to, czy jesteśmy w stanie stworzyć zróżnicowaną organizację, która odzwierciedli różnorodny świat. Podczas gdy niedzisiejsi szefowie traktują kobiety jako problem, nowocześni przywódcy chętnie kształtują odpowiednie warunki pracy i kultury. Więcej kobiet w zespołach i zarządzie skutkuje wprowadzaniem nowych umiejętności i perspektyw. Co zatem blokuje kobiety? Na swojej drodze do awansu spotykają liczne bariery, a pierwszą z nich jest łączenie pracy z życiem rodzinnym.

Globalna firma doradztwa strategicznego po czteroletnich badaniach zidentyfikowała konieczne działania w celu zmniejszenia barier dla różnorodności płci i rozwoju kobiet w zarządzaniu. Należą do nich: oferowanie różnych form elastycznych warunków pracy ułatwione przez technologię i polityki, takich jak telepraca i praca w niepełnym wymiarze godzin; polityka równości płci dla zatrudniania, utrzymania, promowania i rozwoju kobiet; umiejętność budowania programów skierowanych specjalnie do kobiet, których celem są miejsca w kadrze kierowniczej; mentoring młodszych kobiet. Przez rozwój takich praktyk niektóre organy ścigania osiągnęły znaczny postęp w zakresie równowagi płci (np. Luksemburg, Dania). Projekt Europolu jest aktywnie wspierany przez kadrę wyższego szczebla, która jest przekonana, że w celu stworzenia efektywnej instytucji i osiągnięcia pożądanych sukcesów w walce ze zorganizowaną międzynarodową przestęp-

[42] Europol, *The female factor. Gender balance in law enforcement*, <https://www.europol.europa.eau/content/female-factor-gender-balance-law-enforcement>, 20 lutego 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

czością należy wzmacniać różnorodność płci, łącząc talent, umiejętności i wiedzę ze wszystkich stron, a także stworzyć warunki, które ułatwią mobilność oraz godzenie pracy i życia prywatnego. Warto pamiętać, że Europol jest organem ścigania Unii Europejskiej, którego głównym celem jest pomoc w osiągnięciu bezpieczniejszej Europy z korzyścią dla wszystkich obywateli UE. Wspiera on państwa członkowskie UE w walce z poważną przestępczością międzynarodową i terroryzmem.

Dobre praktyki z zakresu równości szans kobiet i mężczyzn (*gender mainstreaming)* w policjach europejskich

Nowoczesna policja to policja wrażliwa na płeć, zarządzana z uwzględnieniem równości szans dla obu płci. Z pojęciem „gender" wiąże się również zarządzanie różnorodnością (*diversity*), czyli świadome działanie organizacji biorące pod uwagę różnice między ludźmi i rozwijanie strategii, polityk i programów, które tworzą klimat dla poszanowania i wykorzystania tych różnic na rzecz organizacji. Celem takiego zarządzania jest wyrównywanie szans umożliwiające właściwe wykorzystanie ludzkiego potencjału. W 2012 r. Instytut Bezpieczeństwa Publicznego w Katalonii przeprowadził studia porównawcze „Gender diversity in Police services in EU", z których wynika, że w wielu europejskich policjach wprowadzono rozwiązania promujące równość szans obu płci, w tym programy ułatwiające łączenie kariery z życiem rodzinnym. Policja jest obejmowana programami równego traktowania oraz polityką w zakresie równości szans; w tym celu powoływane są specjalne grupy robocze oraz wspierane jest uczestnictwo kobiet w sektorze bezpieczeństwa. Realizuje się także programy zarządzania wrażliwego na płeć, mające m.in. zwiększyć liczbę policjantek oraz wzmocnić reprezentację kobiet na stanowiskach kierowniczych[43].

Na szczególną uwagę zasługują działania oraz analizy i wyniki badań opublikowane przez SEESAC[44]. Z publikacji pt. *Powołanie w Europie Południowo-Wschodniej Sieci Policjantek. Wyniki badań* wydanej przez Stowarzyszenie Szefów Policji Europy

[43] Zob. K. Zimoń, *Gender w Policji...*, wyd. cyt., s. 42–43.

[44] SEESAC — ustanowiony na mocy Paktu Stabilności i we współpracy z Programem Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Izbą Rozliczeniową Europy Południowo-Wschodniej i Wschodniej do kontroli broni strzeleckiej i broni lekkiej jest organem wykonawczym planu wdrażania regionalnego w sprawie zwalczania rozprzestrzeniania ręcznej broni strzeleckiej i broni lekkiej, działa w celu zmniejszenia zagrożenia stwarzanego przez dostępność broni. Od 2009 r. SEESAC opracował wiele projektów wprowadzających aspekt płci (*gender perspective*) do reform sektora bezpieczeństwa. SEESAC administruje sieć policjantek w Europie Południowo-Wschodniej (WPON) i popiera wysiłki na rzecz włączenia kwestii równości płci w polityce obronnej. Aktualnie SEESAC łączy wiedzę techniczną z efektywną i elastyczną realizacją projektu, aby osiągnąć konkretne i wymierne korzyści w tworzeniu bardziej stabilnej i bezpiecznej Europy Południowo-Wschodniej, <http://www.seesac.org/project.php?l1=135&l2=139>, 20 marca 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Południowo-Wschodniej (SEPCA)[45] wynika, że w dzisiejszym świecie, zgodnie z umowami międzynarodowymi i prawem krajowym, równość płci (*gender equality*) i wolność od dyskryminacji są jednymi z podstawowych praw człowieka. W rzeczywistości jednak to kobiety częściej niż mężczyźni znajdują się w niekorzystnych sytuacjach. To dlatego wszelkie dyskusje na temat statusu kobiet automatycznie obejmują kwestie takie jak: dostęp do zatrudnienia, wysokość wynagrodzeń, możliwości awansu, podział płci z tytułu pracy (*gender breakdown by job title*), stanowiska kierownicze (zwłaszcza związane z organem planowania) oraz urzędy polityczne. Podobna sytuacja dotyczy egzekwowania prawa (*law enforcement*). Nawet w krajach, w których policjantki służą w szeregach od dziesięcioleci, kobiety zajmują tylko kilka stanowisk kierowniczych na samym szczycie. Ich wejście do zawodu było poważnym wyzwaniem, a tylko niektóre policje posiadają kompleksową strategię do zajmowania się kwestiami płci (*gender issues*). Jedną z technik „samopomocy" stosowanych przez kobiety są stowarzyszenia i inne sposoby wzajemnego wsparcia, wymiany doświadczeń oraz ułatwiania rozwoju zawodowego. W krajach Europy Południowo-Wschodniej coraz więcej kobiet wstępowało do policji, która nie była w pełni przygotowana do zapewnienia właściwego procesu integracji. Z tego względu utworzono sieć policjantek Europy Południowo-Wschodniej (*Women Police Officers Network,* WPON) w celu promowania i stosowania zasad równości płci i demokracji w pracy policji na służbie. Zgodnie z oczekiwaniami, rozwiązanie to uzyskało poparcie całego zarządu i spotkało się z gotowością do bezzwłocznego działania. Chęć osiągnięcia maksymalnej wydajności i ekonomiki w tym tak ważnym przedsięwzięciu doprowadziły do badań empirycznych. Wszystkie służby policyjne zainteresowane przyłączeniem się do sieci zgodziły się prowadzić badania w celu uzyskania obiektywnych informacji dotyczących zarówno aktualnego statusu, jak i roli kobiet w egzekwowaniu prawa. Z wytycznych dla policji wrażliwej na płeć ze szczególnym uwzględnieniem rekrutacji, selekcji i rozwoju zawodowego kobiet w służbie policyjnej[46] wynika, że skutecznym sposobem eliminowania stereotypów dotyczących płci jest edukacja dotycząca równości płci. Szkolenia równościowe zachęcają policjantów do traktowania kobiet jako równych sobie, a także podkreślają, że potrzeby bezpieczeństwa kobiet i mężczyzn mogą się różnić. Inną ważną kwestią jest konieczność zbierania wrażliwych danych statystycznych według płci, co pozwala na lepszą analizę i ocenę działań potrzebnych do poprawy usług policji.

Oto zbiór dobrych praktyk:

— publikowanie informacji na temat rekrutacji kobiet w czasopismach policyjnych,
— jednolitość kryteriów rekrutacji do systemu edukacji policyjnej dla kobiet i mężczyzn (jedyny wyjątek stanowią kryteria związane ze sprawnością fizyczną i funkcjami motorycznymi, wysokością i wagą),

[45] Publikacja dostępna na stronie: <http://www.seesac.org/publication.php?l1=72>, 20 marca 2014 r.

[46] I. Zveržhanovski, B. Balon, *Guidelines For Gender Sensitive Policing With An Emphasis On Recruitment, Selection And Professional Development Of Women In Police Services*, Seesac 2012, <http://www.seesac.org/publication.php?l1=72>, 12 grudnia 2013 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

— kampanie rekrutacyjne skierowane do kobiet,
— programy skierowane do kobiet zainteresowanych wstąpieniem do policji, np. sesje szkoleniowe dotyczące pozytywnych aspektów i wyzwań policji, możliwość zapoznania się z formularzami, procedurą egzaminacyjną (szkolenie przygotowawcze uważa się za dobrą okazję do wyjaśnienia wątpliwości związanych z rekrutacją i skuteczne narzędzie zwiększające liczbę kobiet dostających się na podstawowe szkolenie policyjne),
— opracowanie materiałów z dodatkowymi informacjami dla kobiet o zawodzie,
— zbieranie danych statystycznych z podziałem na płeć na temat najlepszych wyników (studentów i studentek) w akademii, w wyniku czego stwierdzono, że chociaż w akademiach policyjnych jest mniej kobiet niż mężczyzn, to podczas studiów radzą sobie one równie dobrze, a nawet lepiej,
— zbieranie danych na temat liczby osób opuszczających policję, szkolenia z podziałem na płeć i z zaznaczeniem przyczyn takiej decyzji w celu podejmowania działań zapobiegających utracie stażystów i funkcjonariuszy,
— organizowanie szkoleń dla pracowników/funkcjonariuszy na temat równości płci i przemocy mającej korzenie w płci społeczno-kulturowej (*gender based violence*, GBV) — np. przy wsparciu UNDP dyrekcja Policji zorganizowała pięciodniowe profesjonalne szkolenia dla funkcjonariuszy Policji obu płci dotyczące przemocy seksualnej mającej swoje podłoże w płci społeczno-kulturowej (GBV),
— regularna współpraca pełnomocniczek ds. mechanizmów równości płci z różnych krajów z ich odpowiednikami w parlamencie, komisjach, rządzie, urzędach i organizacjach pozarządowych, oferująca wsparcie w egzekwowaniu prawa krajowego i realizacji planów działania na rzecz równości płci,
— założenie sieci policjantek w Europie Południowo-Wschodniej (WPON) w 2010 r., mające na celu promowanie równości płci w policji oraz ustanowienie sieci policjantek w poszczególnych krajach, umożliwiające wspieranie się, wymianę informacji i doświadczeń, działanie na rzecz równości kobiet i mężczyzn w policji oraz promowanie profesjonalnego rozwoju kobiet,
— w niektórych krajach, np. w Chorwacji, stosowany jest język wrażliwy na płeć, co oznacza, że tytuły służbowe mają zarówno męskie, jak i żeńskie formy gramatyczne,
— konsultowanie z policjantkami projektów nowych mundurów — mężczyźni i kobiety mają takie same mundury, różniące się jednak krojem, a ponadto kobiety mają damskie odpowiedniki pewnych elementów umundurowania (np. kapelusz zamiast męskiej czapki, szalik zamiast krawata, buty na niskim obcasie).

Reasumując, policje w różnych krajach odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu bezpieczeństwa i oferują szeroki zakres usług dla lokalnych społeczności. Szczególne uprawnienia, zadania i obowiązki funkcjonariuszy policji powodują, że władza jest zobowiązana, a społeczeństwo ma prawo wymagać, aby policja była skuteczna, działała w wysokim stopniu integralności i posiadała skuteczny nadzór. Jednak aby efektywnie służyć społecznościom, funkcjonariusze policji muszą rozpoznawać i odpowiadać na różne potrzeby kobiet, mężczyzn, dziewcząt i chłopców.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Istotne jest również, aby dostęp do zawodu funkcjonariusza policji był możliwy dla kobiet i mężczyzn, którzy będą sprawiedliwie traktowani podczas służby w formacji. Ważne jest budowanie jednostek policyjnych reprezentatywnych dla społeczności lokalnych w celu zwiększania zaufania i lepszego zaspokajania ich potrzeb. Zapewnienie zrównoważonej reprezentacji funkcjonariuszy płci żeńskiej i męskiej na wszystkich szczeblach i we wszystkich pionach policji jest niezbędne dla zwiększenia efektywności pracy formacji. Bardzo ważnym elementem w kształtowaniu postaw równościowych i kreowaniu przyjaznej atmosfery w miejscu służby jest wdrażanie procedur i szkoleń z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, w tym przede wszystkim skutecznej ochrony przed mobbingiem i molestowaniem (kodeks pracy do tej pory nie chroni funkcjonariuszy Policji w tym zakresie; w przepisach unijnych nie ma rozróżnienia na pracowników cywilnych i funkcjonariuszy, co powinno mieć odzwierciedlenie w polskich rozwiązaniach prawnych).

Przezwyciężenie uprzedzeń i stereotypów dotyczących równości płci to długofalowe wyzwanie dla edukacji. Ale już teraz, przez zwiększenie różnorodności w zatrudnieniu, organy ścigania mogą okazać się skuteczniejsze i wzmacniać swoją zdolność do rozwiązywania wielu problemów lokalnych oraz zrozumieć potrzebę uwzględnienia różnych potrzeb bezpieczeństwa kobiet, mężczyzn, dziewcząt i chłopców. Postęp w wielu dziedzinach sprawił, że w dzisiejszym świecie stawia się głównie na inteligencję i umiejętności społeczne. Zauważalna jest coraz większa akceptacja społeczeństwa kobiet funkcjonariuszek, docenia się zalety policyjnych patroli mieszanych, zarówno mundurowych, jak i operacyjnych. Należy zatem wzmacniać udział kobiet w sektorze bezpieczeństwa, co jest korzystne nie tylko dla społeczeństwa, lecz także dla samej Policji. W wielu krajach działają sieci policjantek mające na celu zwiększanie świadomości korzyści służby kobiet w policji, wymianę doświadczeń, optymalizację ich pozycji oraz wyrównywanie szans. Takie sieci w poszczególnych krajach nie tylko łączą i wspierają policjantki w ich działaniach na rzecz równouprawnienia, prowadzonych kampaniach, badaniach czy publikacjach, lecz także zrzeszają się w skali regionalnej np. w Europejską Sieć Policjantek (ENP), sieć policjantek w Europie Środkowo-Wschodniej (WPON), a w skali globalnej — w Światowe Stowarzyszenie Kobiet w Policji (IAWP).

Warto tutaj dodać informację dotyczącą realizacji oddolnej inicjatywy funkcjonariuszek Policji i powołania do życia pod koniec 2014 r. Stowarzyszenia „Polska Sieć Policjantek”[47], którego misją jest wzmocnienie, zjednoczenie i podniesienie statusu kobiet w Policji w skali krajowej oraz spełnianie funkcji społecznych. Celem tej organizacji jest działalność publiczna na rzecz poprawy warunków życia i służby funkcjonariuszek Policji, przyczynianie się do stworzenia bezpiecznego, harmonijnego społeczeństwa oraz miejsca służby i lepszego życia kobiet z dala od dyskryminacji, realizowanie zadań polegających na systematycznym włączaniu problematyki płci (*gender mainstreaming*) i zarządzania różnorodnością (*managing diversity*) do wszystkich strategii i działań na etapie planowania, wdrażania, monitorowania

[47] Patrz: <www.polskasiecpolicjantek.pl>.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

i ewaluacji oraz formułowanie ogólnej polityki zarządzania zasobami osobowymi w służbie zgodnie z istniejącym ustawodawstwem krajowym i europejskim. Według informacji opublikowanej w „Kwartniku Policyjnym"[48] Stowarzyszenie „Polska Sieć Policjantek" powołały do życia policjantki z różnych jednostek policyjnych w celu zagwarantowania wszystkim policjantkom, bez względu na zajmowane stanowisko czy posiadany stopień służbowy, równego prawa czynnego uczestniczenia w działaniach na rzecz równouprawnienia. Misją stowarzyszenia jest wzmocnienie, zjednoczenie się i podniesienie statusu kobiet w Policji w skali krajowej oraz spełnianie funkcji społecznych. Takie stowarzyszenia funkcjonują w wielu krajach zarówno w Europie, jak i na świecie, i są dowodem istotnego postępu w rozwoju demokratycznych społeczeństw. Są ponadto niezbędnym elementem służącym osiągnięciu określonych celów — przede wszystkim społecznych — i zarazem wyznacznikiem poziomu cywilizacyjnego, na którym znajduje się państwo.

Należy dodać, że wolność zrzeszania się jest gwarancją realizacji podstawowych praw człowieka, regulują ją najwyższy akt prawny w Polsce — Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 r. oraz wiele umów międzynarodowych. W przeciwieństwie do zhierarchizowanych struktur policyjnych stowarzyszenie podlega zasadom demokracji oraz równości wszystkich członkiń bez względu na zajmowane stanowisko, staż służby i inne czynniki. Stowarzyszenie „Polska Sieć Policjantek" jest dobrowolnym, trwałym i samorządnym zrzeszeniem o celach niezarobkowych, które samodzielnie określiło swoje cele, program działania i struktury organizacyjne oraz uchwaliło akty wewnętrzne dotyczące jego działalności, opierając ją na pracy społecznej członkiń. Stowarzyszenie ma osobowość prawną, może korzystać z ofiarności publicznej i przyjmować dotacje od organów władzy państwowej i innych instytucji. Członkiniami mogą zostać zainteresowane policjantki, pozostałe osoby natomiast mogą uzyskać status członka wspierającego lub członkini wspierającej.

Bibliografia

Bastick M., *Samoocena w zakresie płci kulturowej. Poradnik dla policji, sił zbrojnych i wymiaru sprawiedliwości*, Genewa 2011.

Brannon L., *Psychologia rodzaju*, Gdańsk 2002.

Deklaracja Zgromadzenia Ogólnego ONZ o likwidacji przemocy wobec kobiet– Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 48/104 z dnia 20 grudnia 1993 r., A/RES/48/104.

Dojwa K., *Prospołeczny szeryf walczy z przestępczością? Wizerunek zawodu w oczach kandydatek i kandydatów do służby w Policji* [w:] A. Skrabacz (red.), *Służba kobiet w formacjach mundurowych*, Warszawa 2008.

Horne P., *Policewomen: Their First Century and the New Era*, "The Police Chief" 2006, vol. 73, No. 9, <http://www.policechiefmagazine.org/magazine/index.cfm?fuseaction=display&article_id=1000>, 14 marca 2014 r.

[48] „Kwartalnik Policyjny" 2014, nr 5, s. 113 (okładka).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 r., DzU nr 78, poz. 483.

Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet uchwalona rezolucją nr 34/180 Zgromadzenia Ogólnego ONZ z 18 grudnia 1979 r., ratyfikowana przez Polskę, DzU z 1982 r. nr 10 poz. 71.

Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej sporządzona w Stambule dnia 11 maja 2011 r., <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/HTML/210.htm>, 10 lutego 2014 r.

Lonsway K., Moore M., Harrington P., Smeal E., Spillar K., *Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies*, <http://www.womenandpolicing. org/pdf/NewAdvantagesReport.pdf>, 15 marca 2014 r.

Paciorkowski J., *Aniołki z VI brygady*, „Policja 997" 2009, nr 3(48).

Penn D., D. Penn, *Women police officers critical in combating sexual violence: UN official, 24 Jan 2013,* <http://www.unmultimedia.org/radio/english/2013/01/women-police-officers-critical-in-combating-sexual-violence-un-official/>, 20 marca 2014 r.

Platon, *Państwo*, Kęty 2003.

Rada Europy: Zalecenie Rec (2001) 10. Komitetu Ministrów dla państw członkowskich Rady Europy dotyczące Europejskiego Kodeksu Etyki Zawodowej Policji (przyjęte przez Komitet Ministrów 19 września 2001 r. na 765. sesji Zastępców Ministrów), <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=223251>, 10 lutego 2014 r.

Raport UNDP i UNIFEM, *Corruption, Accountability and Gender: Understan-ding the Connections*, New York 2010, <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/corruption-accountability-and-gender-understanding-the-connection.html>, 10 grudnia 2013 r.

Ratschka M., *10 lat rezolucji Rady Bezpieczeństwa ONZ nr 1325 (2000)*, <http://www.unic.un.org.pl/aktualnosci.php?news=2179>, 10 marca 2014 r.

Reale G., *Historia filozofii starożytnej*, t. 2, Lublin 1997.

Rezolucja Rady Bezpieczeństwa ONZ nr 1325 (2000) przyjęta na 4213 spotkaniu Rady Bezpieczeństwa w dniu 21.10.2000 r., S/RES/1325 (2000), <http://daccess-ods.un.org/TMP/108647.188171744.html>, 10 marca 2014 r.

Rozporządzenie ministra spraw wewnętrznych z 18 kwietnia 2012 r. w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji, DzU poz. 432.

Rozporządzenie ministra spraw wewnętrznych z 17 grudnia 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji, DzU poz. 1663.

Siemak Z., *Zadania społeczne policji kobiecej w II Rzeczypospolitej*, „Policja" 2002, nr 1.

Środa M., *Kobiety i władza*, Warszawa 2010.

Środa M., *Etyka dla myślących*, Warszawa 2011.

Trzcińska W., *Kobiety w policji a prawa człowieka*, „Policja" 2005, nr 1.

United Nations Department of Peacekeeping Operations in cooperation with the Peace and Security Section of the Department of Public Information, *Global ef-*

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

fort and gender initiatives. Increasing the number of female police officers, 6 sierpnia 2009 r., <http://www.un.org/en/peacekeeping/sites/police/initiatives/globaleffort.shtml>, 20 marca 2014 r.

Ustawa z 6 kwietnia 1990 r. o Policji, tekst jedn. DzU z 2011 r. nr 287, poz. 1687 z późn. zm.

Ustawa z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, DzU nr 254, poz. 1700, ze zm.

Zimoń K., *Gender w Policji. Zmiana stereotypów płci*, „Policja 997" 2014, nr 3(108).

Zimoń K., *Genderowe lustro w Policji*, „Niebieska Linia" 2013, nr 1.

Zimoń K., *Bierna strona państwa*, „Niebieska Linia" 2014, nr 3.

Zimoń K., *Seksizm a przemoc wobec kobiet*, „Niebieska Linia" 2014, nr 1.

Zveržhanovski I., Balon B. (red.), *Guidelines for Gender Sensitive Policing with an Emphasis on Recruitment, Selection and Professional Development of Women in Police Services*, Seesac 2012, <http://www.seesac.org/publication.php?l1=72>, 12 grudnia 2013 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Bożena Szubińska*

Wykorzystanie kompetencji kobiet w misjach poza granicami kraju

Słowa kluczowe

bezpieczeństwo, konflikty zbrojne, prawa kobiet, rezolucja UNSCR1325, przemoc, misje, ISAF, edukacja, doradca ds. gender

Kobiety, ze względu na szczególne kompetencje, odgrywają kluczową rolę w promowaniu pokoju i stabilizacji na świecie. W konfliktach zbrojnych kobiety pełnią różnorodne funkcje. O bezpieczeństwie nie można skutecznie rozmawiać ani go osiągnąć bez pełnego zaangażowania kobiet, o które Rada Bezpieczeństwa ONZ nawołuje w rezolucji UNSCR 1325. Artykuł przedstawia udział kobiet w misjach poza granicami kraju z perspektywy ONZ, NATO oraz Polski (sytuacja kobiet w misji afgańskiej ISAF). Rolę kobiet w misji omówiono w ramach współpracy cywilno-wojskowej. Przedstawiono także znaczenie edukacji i szkolenia w zakresie problematyki płci dla powodzenia misji i zrozumienia przez jej uczestników zadań wobec lokalnej ludności, w tym kobiet. Omówiono także istotną rolę doradcy ds. problematyki płci w misji. Zwrócono uwagę na potrzebę ochrony praw kobiet, a także występującą wobec nich przemoc, szczególnie na tle płciowym, oraz konieczność przeciwdziałania jej. Podjęto także

Keywords

security, armed conflicts, women's rights, the resolution UNSCR 1325, violence, missions, ISAF, education, gender adviser

Women due to the specific competences play a key role in promoting peace and stability in the world. In armed conflicts, women play a variety of roles. On safety cannot be effectively discussed or achieved without the full involvement of women, for which the UN Security Council calls on UNSCR 1325. Article presents the participation of women in missions outside the country, from the perspective of the UN, NATO and Polish presenting the situation of women in the ISAF mission in Afghanistan. The role of women in the mission are discussed in the framework of civil-military cooperation. Also shows the importance of education and training on gender issues for the success of the mission, understanding by the participants of the mission of their tasks to the local population and women. Also discussed the important role of gender adviser in the mission. Highlighted the need to protect the rights of women, as well as appearing violence against women, especially gender-based violence and the need for its prevention.

* B. Szubińska — Ministerstwo Obrony Narodowej.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

kwestię odgrywania pozytywnej roli wzoru przez żołnierki wobec miejscowych kobiet, co ma wpłynąć na ich zatrudnienie w sektorze bezpieczeństwa ich państw. Kobiety, dzięki implementacji UNSCR 1325, stają się aktywnymi uczestniczkami w procesach zmierzających do budowy bardziej stabilnego i bezpiecznego świata.

Also taken the issue to be a positive exemplary role of women soldiers against local women in order to employ them in the security of their country. Women, thanks to the implementation of UNSCR 1325 become active participants in the process of building a more stable and secure world.

Trudno wyobrazić sobie świat bez wojen. Codziennie docierają do nas informacje o nowych konfliktach, eskalacji napięcia i przemocy. Szacuje się, że 90% ofiar współczesnych konfliktów zbrojnych stanowi ludność cywilna. Przyznano, że kobiety są grupą społeczną, która — obok dzieci i osób starszych — jest szczególnie narażona na okrucieństwa wojny. Grupa ta w pierwszej kolejności staje się obiektem przemocy podczas działań zbrojnych ze względu na swą przyrodzoną „słabość" fizyczną oraz niski status w wielu społeczeństwach. Współcześnie kobiety są coraz częściej obiektem celowych ataków zbrojnych, stanowią znaczny odsetek uchodźców i osób wewnętrznie przesiedlonych wskutek konfliktu. Konflikty wpływają najczęściej negatywnie na sytuację kobiet i dziewcząt, szczególnie gdy przemoc na tle płciowym jest wykorzystywana jako taktyka wojenna i metoda prowadząca do czystek etnicznych. W ten sposób jeden problem generuje kolejne, na przykład masowe gwałty przyczyniają się do rozprzestrzeniania wirusa HIV.

Role kobiet w konfliktach zbrojnych

Kobiety odgrywają różnorodne role społeczne w ramach toczących się współcześnie działań zbrojnych. Repertuar tych ról jest szeroki: od ofiar wojennych, przez opiekunki, do kobiet walczących i budujących stabilizację i pokój. Kobiety ofiary stanowią 80% uchodźców na świecie (łącznie z dziećmi). W rejonach objętych działaniami wojennymi okrutną codziennością są gwałty i przemoc seksualna. Kobiety opiekunki zajmują się opuszczonymi domostwami, sprawują opiekę nad dziećmi, osobami starszymi, niedołężnymi, ofiarami działań zbrojnych. Kobiety wojowniczki są uczestniczkami ruchu oporu, wchodzą także w skład sił zbrojnych. Kobiety uczestniczki misji biorą aktywny udział w procesach zmierzających do budowy bardziej stabilnego i bezpiecznego świata. Odgrywają kluczową rolę w promowaniu pokoju i stabilizacji. Kobiety sprawiają, że pokojowe porozumienia oraz wysiłki powojenne są bardziej wydajne, skuteczne i praktyczne, a czynią to, angażując się w liczne działania, takie jak: uczestnictwo w rozmowach pokojowych, rehabilitacja dzieci z rejonów objętych wojnami, nakłanianie ludzi z wrogich obozów do dyskutowania na tematy ważne dla wszystkich, jak chociażby dostęp do czystej wody, ustalanie wydatków w budżecie, które powinny być przeznaczone raczej na pomoc społeczną niż zakupy wojskowe. Kobiety oferują także pomoc w niszczeniu uzbrojenia, działaniach demobilizacyjnych i reintegracyjnych. Kobiety

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

uczestniczki służb sektora bezpieczeństwa są rekrutowane do służb bezpieczeństwa w państwach po-konfliktowych. Konieczne jest stworzenie środowiska pracy przychylnie nastawionego do kobiet nie tylko w siłach policyjnych i obronnych, ale także w służbach wywiadowczych, więziennych i granicznych, sądownictwie oraz instytucjach zarządzających nimi.

Zmiany ról płci podczas konfliktu zbrojnego, gdy kobiety często muszą zapewnić bezpieczeństwo swoim rodzinom lub same wstępują do grup zbrojnych, mogą pomóc odkryć na nowo wkład wnoszony przez kobiety w zapewnianie bezpieczeństwa. Starając się przetrwać czasy konfliktu, kobiety przy okazji zyskują nową wiedzę w kwestiach bezpieczeństwa, nowe umiejętności, także przywódcze, oraz znajomość relacji na linii siły zbrojne–społeczność lokalna[1]. W okresie po-konfliktowym często kładziony jest nacisk na powrót do tradycyjnych ról związanych z płcią. Procesy reformy sektora bezpieczeństwa powinny wspierać pozytywne zmiany, które mogły zajść w czasie konfliktu, jednocześnie ograniczając wysoki poziom agresji na tle płciowym.

Geneza powstania Rezolucji Rady Bezpieczeństwa ONZ (UNSCR) 1325

Podejmowanie starań poprawy sytuacji kobiet w konfliktach zbrojnych przez społeczność międzynarodową datuje się od końca lat 60. XX w. W centrum zainteresowania Komisji ds. Statusu Kobiet Zgromadzenia Ogólnego ONZ podczas licznych konferencji[2] była specjalna ochrona kobiet i dzieci w trakcie konfliktów zbrojnych i w sytuacjach nadzwyczajnych. Z biegiem lat centrum dyskusji na temat kobiet i pokoju przeniosło się z ogólnych kwestii politycznych na skutki wojny dla kobiet i ich roli w procesie pokojowym. Uznano, że potrzeba uczestniczenia kobiet w działaniach na rzecz pokoju na stanowiskach decyzyjnych oraz konieczność edukacji na rzecz pokoju mają kluczowe znaczenie dla jego budowania. Ponadto uznano, że różne formy przemocy wobec kobiet w życiu codziennym i we wszystkich społeczeństwach stanowią główną przeszkodę w osiągnięciu pokoju. Zagadnienie kobiet w konfliktach zbrojnych zostało zidentyfikowane jako jeden z 12 głównych obszarów zainteresowania konferencji w Pekinie, podczas której dyskutowano o zwiększaniu udziału kobiet w rozwiązywaniu konfliktów na szczeblach decyzyjnych, ochronie kobiet w rejonach konfliktu zbrojnego, ograniczeniu nadmiernych wydatków wojskowych, a także wspieraniu wkładu kobiet w promowanie kultury pokoju.

Do wzrostu zrozumienia spraw przemocy wobec kobiet w konfliktach zbrojnych przyczynił się konflikt w byłej Jugosławii na początku 1990 r., dowodem czego było ustanowienie przez Radę Bezpieczeństwa w 1993 r. Międzynarodowego Trybunału Karnego dla byłej Jugosławii (MTKJ), w 1994 r. — Międzynarodowego

[1] S.N. Anderlini, C.P. Conaway, *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, Washington 2004, s. 35.

[2] W Meksyku w 1975 r., w Kopenhadze w 1980 r., w Nairobi w 1985 r., w Pekinie w 1995 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Trybunału Karnego dla Rwandy, w 2002 r. — Międzynarodowego Trybunału Karnego (MTK) oraz Specjalnego Trybunału dla Sierra Leone. Działalność tych instytucji odzwierciedlała zrozumienie implikacji płci i konfliktu zbrojnego i miała wielkie znaczenie w kontekście zadośćuczynienia dla kobiet i dziewcząt w ramach międzynarodowego procesu karnego. Przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne w 1993 r. Deklaracja o Eliminacji Przemocy wobec Kobiet uznała, że kobiety w sytuacjach konfliktów zbrojnych są szczególnie narażone na przemoc, dlatego rok później Komisja Narodów Zjednoczonych ds. Praw Człowieka mianowała specjalnego sprawozdawcę ds. przemocy wobec kobiet, jej przyczyn i skutków. Od początku swojej działalności specjalny sprawozdawca wskazał, że wszystkie przypadki łamania praw człowieka wobec kobiet w sytuacjach konfliktów zbrojnych, a w szczególności, morderstwa, systematyczne gwałty, niewolnictwo seksualne i wymuszone ciąże, byłyby objęte jej mandatem. Dodać należy, że praca innych specjalnych sprawozdawców i przedstawicieli przyczyniła się do wzrostu zrozumienia sytuacji kobiet i dziewcząt podczas konfliktu zbrojnego.

Komisja ds. Statusu Kobiet w 1998 r. przyjęła ustalone wnioski na temat kobiet w konfliktach zbrojnych, specyficznych potrzeb kobiet dotkniętych przez konflikty zbrojne, potrzeby zwiększenia udziału kobiet na wszystkich etapach kształtowania procesu pokojowego, w operacjach zapobiegania konfliktom, działaniach po zakończeniu konfliktu i podczas rekonstrukcji oraz w kwestiach rozbrojenia. Rezultatem aktywnego zaangażowania i rzecznictwa sprawowanego przez organizacje kobiece oraz kulminacją kilku dekad realizacji różnorodnych ról odgrywanych przez kobiety zarówno w rozwiązywaniu konfliktów, jak i w budowie pokoju, było ustanowienie rezolucji Rady Bezpieczeństwa ONZ (UNSCR) nr 1325, podczas 23. sesji specjalnej Zgromadzenia Ogólnego pod przewodnictwem Namibii 31 października 2000 r. Potwierdzono wówczas zobowiązania podjęte w deklaracji pekińskiej i platformie działania. Dokument końcowy wezwał do pełnego udziału kobiet na wszystkich szczeblach decyzyjnych w procesach i misjach pokojowych.

Rezolucja zwraca uwagę na potrzebę zwiększenia ochrony dziewcząt w konfliktach zbrojnych, a zwłaszcza zakazu ich wymuszonej rekrutacji. Wzywa wszystkie strony konfliktu zbrojnego do pełnego przestrzegania prawa międzynarodowego dotyczącego praw oraz ochrony kobiet i dziewcząt. Postuluje włączenie, jeśli jest to możliwe, kobiet w działania operacyjne i wprowadzenie zagadnień problematyki płci (perspektywy płci) do operacji pokojowych. Podczas Światowego Szczytu ONZ w 2005 r. potwierdzono zobowiązanie do pełnego i skutecznego wdrożenia rezolucji UNSCR 1325, podkreślając znaczenie problematyki równości płci i rolę kobiet posiadających możliwości równego udziału i pełnego zaangażowania we wszystkie wysiłki zmierzające do utrzymania i wspierania pokoju i bezpieczeństwa, a także potrzebę zwiększenia ich roli w podejmowaniu decyzji na wszystkich szczeblach. Odniesiono się do wszelkich naruszeń praw kobiet i dziewcząt w sytuacjach konfliktów zbrojnych, wykorzystania seksualnego, przemocy i nadużyć, zdecydowanie je potępiając i zobowiązując się do opracowania i wdrożenia strategii zapobiegania i karania przemocy uwarunkowanej płcią.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Rezolucja 1325 obejmuje trzy połączone wewnętrznie obszary tematyczne w zakresie uczestnictwa, ochrony, prewencji, a także regeneracji i odbudowy, wszystko w kontekście militarnym. Uczestnictwo (*Participation*) dotyczy zwiększania zaangażowania kobiet w wysiłki wojenne, w proces budowania pokoju, odbudowy kraju po zakończeniu konfliktu, przeciwdziałania terroryzmowi i kształtowania bezpieczeństwa. Ochrona (*Protection*) dotyczy ochrony dziewcząt i kobiet podczas konfliktów zbrojnych, w tym ochrony przed przemocą i gwałtami. Zapobieganie (*Prevention)* dotyczy umacniania pozycji kobiet i zwiększania świadomości kulturowo-płciowej przez system szkoleń. Rezolucja UNSCR nr 1325 w sprawie kobiet, pokoju i bezpieczeństwa stała się ważnym instrumentem służącym poprawie sytuacji kobiet na świecie. Nakłania ona państwa członkowskie do zwiększenia udziału kobiet w budowaniu pokoju oraz lepszego wykorzystania ich potencjału. Rezolucja wzywa m.in. do poszerzenia roli i zwiększenia udziału kobiet w misjach pokojowych, do obejmowania funkcji wojskowych, policyjnych i cywilnych, oraz stanowisk przywódczych.

W celu zwiększenia skuteczności realizacji zaleceń rezolucji UNSCR 1325 w obszarze przeciwdziałania przemocy wobec kobiet Rada Bezpieczeństwa przyjęła kolejne cztery rezolucje:

- w 2008 r. — rezolucję 1820 dotyczącą przemocy na tle seksualnym występującej podczas konfliktów zbrojnych. Rezolucja wskazuje na związek między przemocą na tle seksualnym, będącą elementem taktyki wojennej, a utrzymaniem międzynarodowego pokoju i bezpieczeństwa. Rezolucja podkreśla, że „gwałt i inne formy przemocy seksualnej mogą stanowić zbrodnię wojenną, zbrodnię przeciwko ludzkości lub część składową zbrodni ludobójstwa”[3], a przestępstwa związane z przemocą seksualną nie mogą być obejmowane amnestią,
- w 2009 r. — rezolucję nr 1888 upoważniającą misje pokojowe do ochrony kobiet i dzieci przed przemocą na tle seksualnym podczas konfliktów zbrojnych. Rezolucja zobowiązuje Sekretarza Generalnego ONZ do mianowania specjalnego przedstawiciela ds. przemocy na tle seksualnym podczas trwania konfliktów zbrojnych,
- w 2009 r. — rezolucję nr 1889 wzywającą do zwiększenia udziału kobiet w procesach pokojowych,
- w 2010 r. — rezolucję nr 1960 wzywającą do ujawnienia osób odpowiedzialnych za stosowanie przemocy na tle seksualnym w raporcie Sekretarza Generalnego i utworzenia systemu monitorującego takie przestępstwa.

Pięć wymienionych rezolucji tworzy razem międzynarodowe ramy dotyczące uwzględniania zagadnień równości płci w działaniach zmierzających do zapewnienia bezpieczeństwa międzynarodowego oraz zwalczania przemocy seksualnej. Nadają one szczególnego politycznego wymiaru roli kobiet w budowaniu międzynarodowego pokoju i bezpieczeństwa, podkreślając jednocześnie skalę problemu

[3] Rezolucja Rady Bezpieczeństwa ONZ nr 1820 (2008) w sprawie kobiet, pokoju i bezpieczeństwa przyjęta na jej 5916 posiedzeniu 19 czerwca 2008 r., pkt 4, S/RES/1820 (2008).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

dyskryminacji kobiet w kontekście prowadzenia działań zbrojnych. Wdrażanie tych rezolucji jest procesem długoterminowym i zasługuje na większe zainteresowanie ONZ, NATO, całej Unii Europejskiej, poszczególnych krajów członkowskich, a w szczególności osób odpowiedzialnych za politykę zagraniczną, obronę, bezpieczeństwo i rozwój. Odzwierciedleniem odpowiedzialnego zaangażowania kobiet w rozwiązywanie konfliktów międzynarodowych są konferencje organizowane przez liderki świata polityki, zwracające uwagę na odmienne dla kobiet i mężczyzn skutki konfliktów zbrojnych i domagające się włączenia kobiet w negocjacje pokojowe. Kobiety nie zgadzają się pełnić roli wroga, wzywają do współpracy i dialogu, których celem jest ostateczne wykreślenie wojen z kart historii. Belgijska socjalistka Véronique De Keyser stwierdziła: „Kobiety stoją w pierwszym szeregu walczących o pokój, ich uczestnictwo w procesie pokojowym stanowi warunek *sine qua non*"[4].

Eliminowanie przemocy wobec kobiet, ochrona ich praw i propagowanie równości płci stały się przedmiotem licznych inicjatyw Unii Europejskiej, Rady Europy, OBWE, a także organizacji pozarządowych. W celu wprowadzenia w życie rezolucji 1325 Parlament Europejski i Rada Europy zatwierdziły kilka własnych uchwał. W grudniu 2008 r. UE przyjęła kompleksowy program, który uwzględnił doświadczenia unijnych kontyngentów pokojowych, a także niektóre z postulatów stawianych przez stowarzyszenia kobiece. Liczne organizacje, takie jak ONZ, UE, NATO, OBWE, MCKC, podsumowując dotychczasową aktywność w implementacji rezolucji UNSCR 1325, zadeklarowały dalsze zaangażowanie i silne poparcie dla włączenia kwestii płci w zagadnienie globalnego bezpieczeństwa.

Rezolucja UNSCR 1325 w NATO

W grudniu 2007 r. Rada Partnerstwa Euroatlantyckiego NATO (EAPC) podjęła decyzję o wdrożeniu rezolucji UNSCR 1325 w prowadzonych operacjach, doprowadzając do opracowania i wdrożenia we wrześniu 2009 r. Dyrektywy Dowództw Strategicznych Bi-SC 40-1 na temat wdrożenia rezolucji Rady Bezpieczeństwa ONZ nr 1325 oraz zagadnień związanych z równością płci, w tym środków ochrony podczas konfliktu zbrojnego do struktur dowodzenia NATO, mającej zastosowanie we wszystkich jednostkach organizacyjnych NATO wysyłających personel wspierający operacje i misje zatwierdzone przez Radę Północnoatlantycką (NAC). NATO przyjęło uchwaloną przez Radę Partnerstwa Euroatlantyckiego (EAPC) politykę związaną z wdrażaniem Rezolucji Rady Bezpieczeństwa ONZ nr 1325, opracowując stosowne plany działań NATO. Zarówno sama polityka, jak i plany działań poddane zostały aktualizacji. Podczas szczytu NATO w Lizbonie w 2012 r. Sojusz wezwał do zdecydowa-

[4] J. Piotrowska, *Kobiety muszą zaangażować się w rozwiązywanie konfliktów międzynarodowych*, <www.feminoteka.pl/print.php?type=N&item_id=273>, 24 lutego 2006 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

nego i skutecznego wdrożenia Rezolucji Rady Bezpieczeństwa ONZ nr 1325 oraz związanych z nią innych rezolucji we wszystkich prowadzonych przez siebie działaniach. 20 maja 2012 r. na szczycie w Chicago dodatkowo wzmocniono owo stanowisko przez przyjęcie strategicznego raportu przewodniczącego z osiągniętych postępów dotyczącego wdrażania Rezolucji Rady Bezpieczeństwa ONZ nr 1325 oraz związanych z nią innych rezolucji podczas operacji i misji NATO.

Dyrektywa określa działania, jakie siły NATO mają podejmować podczas planowania oraz prowadzenia operacji i misji w celu ochrony kobiet i dziewcząt. Działania te mają zastosowanie zarówno podczas konfliktów, jak i po ich zakończeniu. Ze względu na znaczenie kobiet dla sił zbrojnych Sojuszu oraz rolę, jaką mogą one odegrać na wszystkich etapach konfliktu lub kryzysu, celem dyrektywy jest pełniejsze uwzględnienie zagadnień ich dotyczących, co ma doprowadzić do zwiększenia skuteczności operacji i misji przeprowadzanych przez NATO, aby w efekcie zapewnić powodzenie działań Sojuszu. Uwzględniając fakt, że kwestie dotyczące równości płci stanowią ważny element, wprowadzona dyrektywa ma na celu włączenie zagadnień związanych z równością płci do wszystkich faz działań wojskowych NATO, zapewnienie świadomego postrzegania równości płci na wszystkich szczeblach w całym łańcuchu dowodzenia oraz integrację kwestii dotyczących równości płci w kontekście operacyjnym, postrzeganą jako dodatkowa korzyść.

Dyrektywa Bi SC 40-1 uznaje również, że negatywne skutki konfliktów dotykają zarówno osoby płci męskiej, jak i żeńskiej. Jednakże w celu uwzględnienia rezolucji Rady Bezpieczeństwa ONZ nr 1325 dyrektywa określa działania, jakie siły NATO będą podejmować podczas planowania oraz prowadzenia operacji i misji w celu ochrony kobiet i dziewcząt. Z uwagi na fakt, iż kobiety często pozostają na marginesie procesów decyzyjnych operacji mających na celu budowanie czy utrzymanie pokoju, należy wzmocnić ich pozycję poprzez zwiększanie ich uczestnictwa na stanowiskach decyzyjnych różnych szczebli. Uniemożliwianie kobietom pełnego uczestnictwa w procesach decyzyjnych stanowi wyraźną barierę w realizacji celów rezolucji nr 1325.

Polityka Sojuszu opiera się na zasadzie, że perspektywa równości płci jest bogactwem i nie możemy sobie pozwolić na jego ignorowanie, ponadto dotychczasowe doświadczenia udowodniły, że ma ona pozytywny wpływ zarówno na bezpieczeństwo, jak i skuteczność działania Sojuszu. Wobec tego działania NATO w tym zakresie muszą podlegać raportowaniu i ocenie w sposób ciągły, ponieważ nie jest to projekt ograniczony czasem.

Kwestie angażowania kobiet w procesy pokojowe, a także ich ochrony podczas konfliktów zbrojnych zostały ujęte także w ludzkim wymiarze zobowiązań OBWE, takich jak zapewnienie pełnego poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności, promowanie zasady demokracji poprzez budowanie, umacnianie i ochronę instytucji demokratycznych, promowanie tolerancji w całym regionie OBWE oraz przestrzeganie praworządności.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Udział kobiet w misjach

Misje pokojowe, których zadaniem było monitorowanie umów o zawieszeniu broni oraz przestrzegania granic pomiędzy suwerennymi państwami, przekształciły się w duże wielowymiarowe misje działające w rejonach objętych wojnami domowymi. Są one upoważnione do inicjowania procesów politycznych przez promowanie dialogu narodowego oraz idei pojednania, ochrony ludności cywilnej, pomocy przy rozbrajaniu, demobilizacji i reintegracji kombatantów ze społeczeństwem, wspierania organizacji wyborów, ochrony i promowania praw człowieka, promowania reform sektora bezpieczeństwa krajowego oraz wspierania przywracania rządów prawa. Te rozszerzone obowiązki bardziej niż kiedykolwiek zwiększają zapotrzebowanie na udział kobiet w misjach pokojowych. Kobiety biorące udział w misjach pokojowych udowodniły, że mogą pełnić te same role i te same funkcje, pracować w tak samo ciężkich warunkach jak mężczyźni. Kobiety inaczej niż mężczyźni doświadczają konfliktów zbrojnych i ich skutków. Dlatego też coraz częściej podkreślane jest znaczenie różnych punktów widzenia pracowników misji pokojowych na sprawy związane z konfliktami zbrojnymi z korzyścią dla pokoju i bezpieczeństwa na świecie.

W wielu przypadkach kobiety nie tylko dysponują przydatnym zestawem umiejętności, ale w określonych sytuacjach ich zaangażowanie jest nie tyle pożądane, ile niezbędne, ponieważ mogą one przeprowadzać kluczowe działania, które mężczyźni podejmowaliby z trudem (o ile w ogóle byliby je w stanie realizować). W czasie wielowymiarowych operacji pokojowych są to: badanie dawnych bojowniczek, poszerzanie sieci wywiadowczej, organizacja kordonu i przeszukiwanie kobiet, pomoc w następstwach napaści seksualnych, przeprowadzanie rozmów z ofiarami przemocy seksualnej i przemocy na tle płciowym, praca w więzieniach dla kobiet, pomaganie kombatantom w procesie demobilizacji i reintegracji do życia w społeczeństwie oraz szkolenie kadetek w akademiach policyjnych. Kobiety mają nad mężczyznami przewagę operacyjną w sytuacjach wrażliwych, takich jak rewizje w domach, kontrole osobiste, zapewnienie eskorty dla ofiary/świadka i przesiewowe badanie kobiet kombatantów. Stowarzyszenia kobiece często udzielają wsparcia ofiarom przemocy, zapewniając im m.in. dach nad głową, porady prawne oraz pomoc medyczną i psychologiczną. Mogą one współpracować z formalnymi służbami bezpieczeństwa, dostarczając informacji o zagrożeniach na szczeblu lokalnym oraz realizując inicjatywy w zakresie bezpieczeństwa.

Jak wykazano, obecność kobiet w siłach pokojowych może pobudzić aspiracje miejscowych kobiet do działalności w sektorze bezpieczeństwa. „Wkład kobiet jest tym bardziej cenny, że w środowiskach lokalnych, w których pracują kobiety w misjach pokojowych, stanowią one wzór do naśladowania, inspirując samym swoim przykładem kobiety i dziewczęta żyjące często w zdominowanych przez mężczyzn społeczeństwach. Pokazując tym kobietom i dziewczętom, że mogą robić wszystko — w dziedzinie polityki, bezpieczeństwa, prawa i porządku, medycyny,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

dziennikarstwa i innych — kobiety w błękitnych hełmach rzeczywiście ucieleśniają ideę »więcej siły dla wyższego statusu«"[5].

Misje pokojowe powinny zachęcać kobiety do głosowania i kandydowania w wyborach. Należy przy tym zachować zasadę równowagi płciowej (*gender balance*) w partiach politycznych, ciałach wyborczych, prawie i procedurach wyborczych. Misje pokojowe powinny skupić się na rozwijaniu zdolności kobiet (*building capacity*), które zostały wybrane w wyborach, tak by ich głos miał duże znaczenie polityczne.

Po wprowadzeniu Rezolucji ONZ nr 1325 misje pokojowe oraz państwa członkowskie czyniły starania, aby osiągnąć powyższe cele, ale rezultaty ciągle są dalekie od zadowalających. Z danych statystycznych ONZ z 2009 r. wynika, że w przypadku pracowników cywilnych udział kobiet wynosił blisko 40%. Jeśli chodzi o służby mundurowe misji pokojowych ONZ, postęp był znacznie słabszy — udział kobiet wynosił poniżej 3% (personel mundurowy jest wysyłany przez państwa członkowskie). Na 10 000 funkcjonariuszy policji kobiety stanowiły 8%, wśród 80 000 personelu wojskowego było tylko 2% kobiet.

Sojusz Północnoatlantycki w 2006 r. prowadził operacje na 3 kontynentach z udziałem blisko 70 tys. żołnierzy z 28 państw sojuszu i 17 krajów spoza NATO. Na 71 673 uczestników misji tylko 1034 to kobiety. Zważywszy, że kobiety stanowią połowę populacji tych krajów, niewiele z nich jest zaangażowanych w proces podejmowania decyzji. Sekretarz Generalny NATO Anders Fogh Rasmussen podczas konferencji Europejskiej Komisji zorganizowanej z okazji 10-lecia UNSCR 1325 (27 stycznia 2010 r.) podkreślił, że „kobiety są zbyt często wyłączane z odgrywania roli w utrzymaniu, przywracaniu i obronie stabilności. Wynikiem jest rosnące zagrożenie dla stabilności regionalnej, rosnąca przemoc i przedłużający się konflikt. Jestem przekonany, że musimy zdecydowanie stawić czoła kwestii i — w miarę możliwości — wspólnie, jeśli mamy poradzić sobie z powodzeniem wobec wyzwań bezpieczeństwa 21 wieku"[6].

W przypadku Polski udział kobiet w misjach i operacjach pokojowych jest zauważalny od ponad 60 lat, ale początkowo (pod auspicjami ONZ) był on czysto symboliczny. Pionierkami w misjach były kobiety na stanowiskach medycznych i w szpitalach polowych (ok. 20 rocznie). Ich liczebność wzrastała wraz z rosnącym zaangażowaniem Polski w misje wojskowe i tworzeniem PKW. Kobiety uczestniczyły we wszystkich kontyngentach: UNIFIL, UNDOF, CZAD-DARFUR, EUFOR/SFOR, PKW Irak, ISAF, KFOR. Od 2005 r. obserwuje się wzrost liczby kobiet uczestniczek misji do 61 (1,3% ogółu uczestników); w 2007 r. było ich tylko

[5] Ośrodek informacji ONZ w Warszawie, *Rola kobiet w misjach pokojowych: więcej siły dla wyższego statusu*, <http://www.unic.un.org.pl/aktualnosci/miedzynarodowy-dzien-uczestnikow-misji-pokojowych-onz-rola-kobiet-w-misjach-pokojowych:-wiecej-sily-dla-wyzszego-statusu/1371>, 23 lutego 2014 r.

[6] NATO, *NATO Secretary General addresses the Conference Women, Peace and Security in Brussels*, <www.nato.int/ops/en/natolive/news_61039.htm>, 24 lutego 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

36 (1%); w 2008 r. odnotowano kolejny wzrost do 88 (1%); w 2009 r. wśród uczestników misji było 96 kobiet (1,35%) — w misjach takich jak PKW Czad, PKW Afganistan, PKW Bośnia i Hercegowina, PKW KFOR (Kosowo), PKW UNIFIL (Liban), PKW UNDOF (Syria) ; w 2010 r. 111 kobiet (2,22%) uczestniczyło w misjach ISAF Afganistan, KFOR Kosowo, EUFOR Bośnia i Hercegowina; w 2011 r. 140 kobiet (2,25%) uczestniczyło w misjach ISAF Afganistan, PKW UNMIBH (Bośnia i Hercegowina), PKW KFOR (Kosowo); w 2012 r. 110 kobiet (2,3%) uczestniczyło w misjach ISAF Afganistan, PKW UNMIBH (Bośnia i Hercegowina), PKW KFOR (Kosowo)[7].

W 2013 r. do wykonywania zadań w misjach pokojowych i stabilizacyjnych poza granicami kraju zostało skierowanych łącznie 60 kobiet żołnierzy. W porównaniu do roku 2012 liczba uczestniczek misji zmniejszyła się o 50 (45%). Kobiety uczestniczyły przede wszystkim w misji w ramach PKW ISAF — 59 kobiet, natomiast tylko 1 pełniła służbę w PKW KFOR. Uczestniczki PKW w Afganistanie stanowiły 1,5% ogółu uczestników misji. Zajmowały one różne stanowiska w korpusie oficerów młodszych (4,6%), w korpusie oficerów starszych (0,2%), w korpusie podoficerskim (1,2%) oraz w korpusie szeregowych (0,6%). 1,5% uczestniczek PKW ISAF to żołnierze z wojsk lądowych, natomiast 2,9% służy w innych rodzajach wojsk. W PKW KFOR uczestniczyła tylko 1 kobieta, która stanowiła 0,9% wszystkich uczestników misji. Należała ona do korpusu podoficerskiego MW.

Już od kilku lat obserwuje się tendencję do systematycznego poszerzania zakresu stanowisk obejmowanych na misji przez kobiety wraz z nabywanym przez nie doświadczeniem w służbie i kwalifikacjami. Dotychczas kobiety pełniły służbę w 54 różnych specjalnościach wojskowych. Dobór na stanowiska odbywa się z uwzględnieniem posiadanych przez żołnierza kwalifikacji oraz niezbędnego doświadczenia zawodowego. Wśród uczestniczek misji nadal dominują kobiety zatrudniane na stanowiskach medycznych w strukturach służby zdrowia. W korpusie oficerskim pełnią one służbę na stanowiskach: zastępcy szefa służby zdrowia, lekarza, dowódcy grupy ewakuacji medycznej, kierownika zespołu, kierownika laboratorium; natomiast w korpusie podoficerskim na stanowiskach: ratownika medycznego, pielęgniarki, technika radiologa, technika, kierowcy sanitariusza. Wśród pozostałych specjalności wojskowych kobiety z korpusu oficerskiego pełnią służbę na takich stanowiskach jak: zastępca dowódcy kompanii, dowódca plutonu, dowódca zespołu, dowódca sekcji, doradca, referent prawny, inspektor bezpieczeństwa lotów, szef sekcji, szef służby, analityk, pilot, oficer sekcji, starszy pilot, szef centrum, oficer sekcji ds. operacyjnych kompanii manewrowej, oficer wychowawczy, oficer łącznikowy, oficer operacyjny, oficer, młodszy oficer. W korpusie podoficerskim kobiety pełnią służbę na stanowiskach kierowcy, technika, inspektora ppoż., podoficera sztabowego, podoficera specjalisty, radiotelefonisty, zwiadowcy, sapera starszego kierowcy, dowódcy wozu bojowego, kancelisty, kucharza, magazyniera, fotoreportera.

[7] Dane z Dowództwa Operacyjnego Sił Zbrojnych do Raportów dla NCGP.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Dynamika zmian, jaka towarzyszy udziałowi kobiet w misjach w ostatnim okresie, skłania do podsumowań i wniosków. Rosnąca liczba kobiet w siłach zbrojnych przekłada się na proporcjonalny wzrost ich udziału w ramach PKW. Nie stwierdzono czynników, które mogłyby wpływać negatywnie na udział kobiet w misjach poza granicami kraju. Współczesne pole walki, którego podstawą jest technologia i wiedza, nie ogranicza udziału kobiet, preferując czynnik kompetencji nad cechami fizycznymi.

Współpraca cywilno-wojskowa CIMIC

Ze względu na specyfikę współczesnych konfliktów udział kobiet w misjach jest niezbędny. Elementy kulturowe terenu działań powodują, że tylko kobiety mogą je prawidłowo zabezpieczać. Chodzi tu o lepsze predyspozycje w kontaktach interpersonalnych w ramach funkcjonowania współpracy cywilno-wojskowej (CIMIC) czy możliwość działań prewencyjnych wobec innych kobiet, np. przy przeszukaniach. Kobiety przyczyniają się do lepszej komunikacji międzykulturowej dzięki swej empatii, wrażliwości i umiejętności budzenia zaufania. Są bardziej przekonujące, ponieważ lepiej potrafią zrozumieć problemy innych kobiet. Funkcjonariuszki budzą w ludności miejscowej większe zaufanie i chęć nawiązania kontaktu, zwłaszcza w przypadku kobiet. Przekłada się to na zwiększenie efektywności prowadzonej operacji, zarówno pod względem wojskowym, jak i społecznym.

Brygadier Karl Engelbrektson, dowódca sił Nordyckiej Grupy Bojowej podkreślił znaczenie codziennej roli kobiet dla sił zbrojnych, których zadaniem jest odbudowywanie bezpieczeństwa: „W budowaniu stabilizacji na danym obszarze istotne jest zrozumienie roli kobiet (…). Jeśli kobiety są na co dzień głównymi żywicielami swoich rodzin, patrolowanie obszarów, na których one pracują, zwiększy ich bezpieczeństwo i umożliwi im ciągłe funkcjonowanie. To jest element oceny taktycznej (…). Tworzenie warunków normalnego, codziennego funkcjonowania jest kluczowe ze względów bezpieczeństwa. Jest to podstawa stabilizacji”[8].

Kobiety dysponują ważnymi umiejętnościami, na które wciąż wzrasta zapotrzebowanie w instytucjach bezpieczeństwa. Bardzo cenne doświadczenia związane z angażowaniem kobiet w operacje pokojowe potwierdzają korzyści wynikające z włączania kobiet do wspomnianych zadań wojskowych[9]. Karl Engelbrektson opisuje udział kobiet w operacjach pokojowych jako klucz

[8] K. Engelbrektson, *Resolution 1325 increases efficiency* [w:] *Good and Bad Examples: lessons learned from working with United Nations Resolution 1325 in international missions (Dobre i złe przykłady: wnioski z wdrażania Rezolucji ONZ nr 1325 w czasie misji międzynarodowych)*, Uppsala 2007, s. 29.

[9] Korzyści praktyczne wynikające z udziału kobiet w operacjach pokojowych są omówione m.in. w: M. Vlachová, L. Biason (red.), *Women in an Insecure World: Violence against Women — Facts, Figures and Analysis*, Geneva 2005; J. Valenius, *Gender Mainstreaming in ESDP Missions*, Paris 2007, s. 28; A. Pillay, *Gender, Peace and Peace-keeping: Lessons from Southern Africa*, Pretoria 2006.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

do sukcesu w przezwyciężaniu określonych ograniczeń operacyjnych w siłach zbrojnych złożonych głównie z mężczyzn, takich jak przeszukiwanie i przesłuchiwanie kobiet[10]. W społeczeństwach muzułmańskich mężczyźni z przyczyn kulturowych i religijnych nie mogą prowadzić takich działań. Współpracując z organizacjami kobiecymi, funkcjonariuszki pomagają miejscowym kobietom w różnych kwestiach, przedstawiają prawa kobiet, uświadamiają potrzeby zmian oraz uczą przeciwdziałania przemocy. Warto więc wykorzystać talenty kobiet w tym zakresie, stawiać na ich wsparcie, mądrość, wyczucie, budować zaufanie miejscowej ludności, tworząc tym samym sprzyjającą atmosferę i dobre warunki funkcjonowania misji.

Obszarami, gdzie społeczna perspektywa płci i działania CIMIC się pokrywają, są: edukacja, infrastruktura, rynek pracy, władze lokalne, bezpieczeństwo, pomoc humanitarna i zdrowie (np. uświadamianie kobiet muzułmańskich, jak zapobiegać AIDS).

Badania wykazały, że kobiety mogą zwiększyć efektywność misji pokojowych, ponieważ miejscowi mieszkańcy mają tendencję do postrzegania kobiety jako bardziej przystępnej i mniej groźnej niż mężczyzna. Kobiecy personel wojskowy nie potrzebuje blokad dróg, portów lotniczych itp., aby przygotować się do odszukania ciała kobiety. Zdolność do pracy z lokalnymi organizacjami kobiecymi i pozyskiwanie informacji od miejscowych kobiet umożliwia zebranie danych niezbędnych podczas podejmowania decyzji, są one bardziej szczegółowe i dokładne, a co za tym idzie, bardziej przydatne. Uczestniczka misji poza służbą może rozmawiać z miejscowymi kobietami o „życiu za kulisami". To kolejny sposób, aby uzyskać więcej cennych informacji na temat tego, co dzieje się w państwie przyjmującym. Kobiecy personel misji monitoruje niewłaściwe zachowanie kobiet żołnierzy. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni będący ofiarami seksualnych zachowań są bardziej skłonni ujawnić to uczestniczkom misji.

Kobiety wprowadzają zmiany po części dlatego, że mają bardziej całościowy stosunek do kwestii bezpieczeństwa i zwracają uwagę na problemy społeczne i ekonomiczne, które w innym przypadku mogłyby zostać pominięte. Potwierdzeniem szczególnej roli kobiet podczas misji jest relacja Larsa Wetterskoga: „Stałym zadaniem w Kosowie było szukanie broni (…). Wykonanie tego zadania jest niemal niemożliwe bez obecności kobiet w zespole. Jeśli podejrzewa się, że w danej wiosce ukryta jest broń, przeczesywanie domów jest dużo łatwiejsze w zespołach złożonych z kobiet i mężczyzn. Kobiety mogą porozmawiać z kobietami w domu, ponieważ te często bardziej ufają innym kobietom. W ten sposób redukuje się ryzyko eskalacji"[11].

[10] K. Engelbrektson, *Resolution 1325...,* wyd. cyt., s. 28–30.

[11] L. Wetterskog, *Too much „moralizing" before deployment* [w:] *Good and Bad Examples: lessons learned from working with United Nations Resolution 1325 in international missions (Dobre i złe przykłady: wnioski z wdrażania Rezolucji ONZ nr 1325 w czasie misji międzynarodowych)*, Uppsala 2007, s. 40.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Kobiece organizacje są niezwykle aktywne, jeśli chodzi o inicjatywy rozbrojeniowe i reintegracyjne. Gdy mowa o próbach nakłonienia walczących do rozbrojenia, zebrania broni czy zapewnienia pomocy psychospołecznej dla kombatantów, kobiece organizacje w Mozambiku czy w Burundi dają przykład odpowiedniej reakcji. Ponadto kobiety pozytywnie wpływają na morale i zachowanie jednostek pokojowych.

Jednak pomimo ogólnego porozumienia w kwestii ochrony i umacniania pozycji kobiet, pozostają one na marginesie procesów decyzyjnych, a także operacji mających na celu budowanie czy utrzymanie pokoju. Kobiety nadal są słabo reprezentowane w polityce światowej, włącznie z europejską. Departament Operacji Pokojowych ONZ ustalił, że docelowo 10% personelu policji i wojska w operacjach pokojowych będą stanowić kobiety.

Misja w Afganistanie (ISAF)

Statystyki ONZ ilustrujące podrzędną pozycję kobiet i dziewcząt w wielu dziedzinach życia w porównaniu do mężczyzn i chłopców wciąż pozostają aktualne, mimo że wyniki te sformułowano dekadę temu. Kobiety i mężczyźni funkcjonują w różnych warunkach (tj. warunki materialne są skonfrontowane z ubóstwem, dużymi obciążeniami, słabą opieką zdrowotną) i mają różne pozycje społeczne (np. pozycja polityczna, gospodarcza i kulturalna kobiet w stosunku do mężczyzn, którzy są w tej samej grupie).

Sytuację kobiet w Afganistanie w 2007 r. przybliżają dane statystyczne:

— co 30 minut podczas porodu umiera kobieta (IRIN 2007)[12],
— 87% kobiet to analfabetki (IRIN 2007),
— 30% dziewcząt nie ma dostępu do edukacji (IRIN 2007),
— 1 na 3 afgańskie kobiety doświadcza fizycznej, psychicznej lub seksualnej przemocy (IRIN 2007),
— 1,5 na 10 dziewcząt w wieku 15–19 lat rodziło (WHO 2010),
— w 1990 r. 20% dzieci zaszczepiono przeciwko odrze,
— w 2008 r. odsetek ten wynosił 75% (WHO 2010).

Efektem kilkuletniej misji w Afganistanie było zbudowanie zaufania między społecznościami lokalnymi a ISAF. W całym Afganistanie proces zaprowadzania ładu politycznego pozwala na zwiększenie bezpieczeństwa. Prawa kobiet są obecnie zapisane w konstytucji. Coraz więcej dziewcząt uczy się w szkołach. Coraz więcej kobiet tworzy przedsiębiorstwa i funkcjonuje w nich. Więcej kobiet ma dostęp do opieki zdrowotnej. Wszystko wskazuje — w bardzo konkretny sposób — na postęp w walce o prawa kobiet w Afganistanie.

Osiągnięcie tych efektów możliwe było dzięki implementacji UNSCR 1325 w misji ISAF w Afganistanie W związku z wdrażaniem postanowień rezolu-

[12] NATO, *Women, Peace and Security*, <http://www.natolibguides.info/women>, 24 lutego 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

cji UNSCR 1325 w strukturach NATO po raz pierwszy w ramach prowadzenia operacji zaimplementowano Annex X — Gender. Aneks ten wdrożono w misjach ISAF i KFOR, co znalazło odzwierciedlenie w Planie Operacji — OPLAN. Istotą załącznika X jest określenie zasad uwzględniających udział kobiet w planowaniu i prowadzeniu operacji NATO. Włączenie zasad perspektywy płci do wszystkich aspektów operacji NATO może być korzystne i mieć kluczowy wpływ na zwiększenie efektywności operacji. W operacji prowadzonej w Afganistanie celem Aneksu X jest umożliwienie tamtejszemu rządowi procesu kontynuowania programu równości płci już po zakończeniu operacji wojskowych. Implementacja kwestii gender w proces planowania i prowadzenia operacji oraz zaangażowanie kobiet w tenże proces są głównymi narzędziami, dzięki którym cel ten może zostać osiągnięty. Założenia Aneksu X skupiają się na kwestiach takich jak: zapewnienie kobietom swobodnego dostępu do opieki medycznej oraz wszystkich szczebli edukacji, stworzenie środowisk ekonomicznych i socjalnych z udziałem kobiet, zagwarantowanie równości wszystkich obywateli i brak dyskryminacji oraz umożliwienie kobietom uczestnictwa w instytucjach rządowych na wszystkich poziomach.

Stworzenie Aneksu X to jedno, natomiast jego implementacja w prowadzonych operacjach jest znacznie większym wyzwaniem, w sprostaniu któremu może pomóc utworzenie struktur genderowych w prowadzonych operacjach. Z dotychczasowych doświadczeń wynika, iż fakt udziału kobiet żołnierzy w misjach pełnionych w odmiennych uwarunkowaniach religijnych i kulturowych bardzo korzystnie wpływa zarówno na zachowanie i postrzeganie wojsk na obcym terytorium, jak i na efektywność samej misji. Żołnierki z racji płci pełnią swe funkcje tam, gdzie konieczny jest kontakt z miejscowymi kobietami, a gdzie obecność mężczyzny jest w danym wypadku niepożądana czy wręcz niemożliwa, jak np. podczas kontroli na lotniskach, posterunkach drogowych, w kontaktach z lekarzami. Ludność miejscowa często postrzega kobiety żołnierzy bardziej jako tzw. *peacekeepers* niż „żołnierzy bojowych", co może zmienić sposób postrzegania żołnierzy koalicji na bardziej przyjazny i bezpieczny w oczach ludności cywilnej.

W misji ISAF po raz pierwszy stworzono stanowisko doradcy ds. problematyki płci w celu podjęcia współpracy w imieniu dowódcy operacyjnego ze środowiskiem lokalnych kobiet. Początkowo praca doradcy koncentrowała się na szkoleniu sił zbrojnych w celu uwzględnienia problematyki płci w ich codziennych działaniach, aby później przekształcić się w pracę z organizacjami pozarządowymi i grupami kobiet, mającą na celu informowanie ich o zadaniach i działaniach misji. Dzięki integracji płci odkryto, że praca z lokalnymi grupami kobiet stała się nieoczekiwanie cennym źródłem informacji i danych wywiadowczych. Oceniono, że praca doradcy ds. problematyki płci doprowadziła do wzrostu skuteczności operacyjnej i postanowiono włączyć ten sposób pracy do kolejnych misji pokojowych.

Innym przykładem była współpraca szwedzkiej grupy kobiet z miejscową ludnością w Afganistanie w 2006 r. Prawie 50 Afganek zasiadło wokół stołu obrad. Były to nauczycielki i studentki z Uniwersytetu Balkh w Mazar-i-Szarif, które przybyły na spotkanie szwedzkiej grupy współpracy sił — Wojskowego Zespołu

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Obserwacyjnego (MOT). Grupa ta była wyjątkowa z dwóch względów. Po pierwsze, składała się wyłącznie z kobiet, a po drugie, nie miała odpowiedzialności geograficznej, w przeciwieństwie do innych grup MOT. Jej obszarem odpowiedzialności były kobiety. W Afganistanie kobiety w miejscach publicznych są zwykle oddzielone od mężczyzn. Dla jednostki wojskowej składającej się wyłącznie z mężczyzn rozmowa z kobietą byłaby praktycznie niemożliwa. Nie jest to łatwe zadanie nawet dla cudzoziemek. Rola zespołu MOT polegała na przekazywaniu informacji[13], które uzyskano od afgańskich kobiet, afgańskim instytucjom politycznym i międzynarodowym organizacjom humanitarnym.

Kobiety w sferze bezpieczeństwa

Kwestia kobiet w obronności i bezpieczeństwie jest również kwestią rozwoju zdolności i wzmacniania potencjału. Jedynie w kilku krajach dokonał się postęp w zakresie zwiększenia obecności kobiet w sektorze bezpieczeństwa. Reforma tego sektora ma na celu zwiększenie liczby kobiet w siłach bezpieczeństwa i uwrażliwienie krajowych instytucji bezpieczeństwa na ich problemy. W tym obszarze pozytywną rolę odegrały umundurowane kobiety w misjach pokojowych, które samą swoją obecnością udowodniły, że kobiety nie muszą ograniczać się do pełnienia tradycyjnych ról. W wielu krajach lokalne instytucje bezpieczeństwa nie są przyjazne kobietom, które narażone są na dyskryminację i przemoc seksualną. Misje pokojowe odnotowały prośby ze strony lokalnych wspólnot o zwiększenie liczby kobiet służących w uniformach. Monitorując sytuację kobiet na świecie, ONZ zamierza do 2014 r. zwiększyć liczbę policjantek do 20%.

Zwiększenie zaangażowania kobiet w sektor bezpieczeństwa jest możliwe, potrzebne i przynosi korzyści. Na poziomie ogólnym udostępnienie kobietom i przedstawicielom innych niedoreprezentowanych grup wszystkich stanowisk pozwala czerpać z dodatkowych zasobów ludzkich i daje możliwość wyboru lepiej wykwalifikowanych pracowników. Korzyści płynące ze zwiększonego zatrudnienia kobiet w policji są dobrze udokumentowane. Badania przeprowadzone w Stanach Zjednoczonych i na całym świecie wykazały, że policjantki w porównaniu ze swoimi kolegami stosują mniej siły fizycznej, rzadziej jej nadużywają, lepiej radzą sobie z zapobieganiem potencjalnie niebezpiecznym konfrontacjom z obywatelami oraz łagodzeniem ich. Poza tym policjantki często mają lepiej rozwinięte umiejętności komunikacyjne niż policjanci, są bardziej nastawione na realizację modelu działania policji opartego na zaufaniu i współpracy ze społecznością. Istnieją liczne dowody na to (w tym m.in. z Demokratycznej Republiki Kongo, Indii i Sierra Leone), że kobiety, które padły ofiarą przemocy seksualnej lub domowej, częściej zgłaszają takie przypadki do funkcjonariuszek, do kobiecego posterunku policji lub wydziału spraw rodzinnych niż do funkcjonariuszy płci męskiej w tradycyjnej strukturze policji.

[13] L. Wetterskog, *Too much „moralizing"...*, wyd. cyt., s. 39–41.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Jak podaje Margret Verwijk, starszy doradca strategiczny holenderskiego Ministerstwa Spraw Zagranicznych (2007), brak policjantek w Afganistanie stał się zagrożeniem dla bezpieczeństwa narodowego: „Obecnie w prowincji Oruzgan są tylko dwie policjantki, obie sprawują służbę w biurze gubernatora w Tirin Kot. W czasie rozmów z nowymi rekrutami w Afgańskiej Policji Narodowej w tej prowincji na jaw wyszła potrzeba zwiększenia liczby policjantek pracujących zarówno na posterunkach, jak i w punktach kontrolnych. (…) zagrożeniem dla bezpieczeństwa w punktach kontrolnych byli mężczyźni z opozycyjnych bojówek przebrani w burki noszone przez afgańskie kobiety. Ze względu na brak kobiet wśród policjantów nie było możliwe dokonanie rewizji osobistej”[14].

W latach 90. XX w. w Nikaragui[15] pod naciskiem organizacji kobiecych i kobiet służących w policji wprowadzono wiele reform formacji mających zwiększyć zaangażowanie kobiet. W ramach projektu realizowanego przy wsparciu niemieckiej organizacji pomocowej GTZ podjęto specjalne inicjatywy wprowadzające moduły szkoleniowe na temat przemocy na tle płciowym w akademiach policyjnych, utworzono posterunki policji dla kobiet. Zmieniono kryteria rekrutacji, by uwzględniały specyficzne wyszkolenie fizyczne kobiet oraz adaptację kryterium wzrostu i wymogów fizycznych. Wprowadzono przejrzyste zasady promocji oraz politykę zarządzania zasobami ludzkimi sprzyjającą posiadaniu rodziny. Powołano także do życia urząd Consejo Consultivo de Genero jako forum dyskusji i badań nad warunkami pracy policjantek. W wyniku tej reformy obecnie 26% policjantów w Nikaragui to kobiety — jest to najwyższy odsetek policjantek w narodowej policji na całym świecie. Nikaraguańską policję opisuje się jako najbardziej przyjazną kobietom w całym regionie, chwali się ją również za skuteczne inicjatywy związane z przemocą na tle seksualnym.

Z raportu sekretarza generalnego ONZ sporządzonego z okazji 10-lecia implementacji rezolucji wynika, że większy postęp osiągnięto w dziedzinie uczestnictwa kobiet w życiu politycznym i strukturach rządowych. Przyczyniły się do tego przede wszystkim działania misji pokojowych, które promowały równość kobiet oraz zapewniały im bezpieczeństwo. Wysiłki misji pokojowych zwiększyły liczbę kobiet startujących na listach wyborczych oraz liczbę kobiet głosujących w wyborach. Znacznie wzrosła także liczba kobiet w ciałach ustawodawczych. Było to wynikiem wprowadzania systemu kwotowego. W wielu krajach system ten został zapisany w konstytucjach i prawie wyborczym. ONZ szkoli kobiety z zakresu praw kobiet.

[14] K. Valasek, *Reforma sektora bezpieczeństwa a gender*, Geneva 2008, s. 9.

[15] A. Funk, J.L. Lang, J. Osterhaus, *Ending Violence Against Women and Girls — Protecting Human Rights: Good Practices for Development Cooperation (Powstrzymać przemoc wobec kobiet i dziewcząt — chronić prawa człowieka: dobre praktyki we współpracy w rozwoju)*, Eschborn 2005, s. 47–48; M. Bastick, K.I. Grimm, R. Kunz, *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector (Przemoc na tle seksualnym w konfliktach zbrojnych: przegląd zagadnienia i konsekwencje dla sektora bezpieczeństwa)*, Geneva 2007, s. 150–151.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Pomimo dokonanego postępu reprezentacja kobiet w parlamencie i strukturach rządowych jest wciąż zbyt mała. Kobiety nadal pozostają słabo reprezentowane i nie stanowią 30% liczby osób pracujących w instytucjach państwowych — co jest niezgodne z pekińską Platformą Działania. Barierą przeszkadzającą zwiększeniu uczestnictwa kobiet w życiu politycznym są uwarunkowania kulturowe. Wysokie stanowiska uznaje się za domenę mężczyzn. Ponadto wyborcy niezależnie od płci tradycyjnie głosują na mężczyzn.

Ekspert ds. problematyki płci

Bycie kobietą nie oznacza automatycznie, że jest się „ekspertem ds. genderowych", zwiększenie liczby kobiet w konkretnych strukturach nie musi gwarantować stworzenia programów i strategii uwzględniających kwestie genderowe. Jednakże równowaga między mężczyznami a kobietami na wszystkich poziomach instytucjonalnych daje lepsze możliwości identyfikowania różnego wpływu strategii i programów na kobiety i na mężczyzn[16]. W wielu wypadkach dysponowanie zróżnicowanym płciowo personelem może być koniecznością.

Realizując zalecenia rezolucji UNSCR nr 1325 oraz Dyrektywy NATO BI SC 40-1, do misji dowodzonych przez NATO wprowadzono ekspertów w zakresie problematyki płci. Są to stanowiska doradcy ds. płci (Gender Advisor — GA), starszego doradcy ds. płci (SGA), terenowego doradcy ds. płci (GFA) oraz Sieć Punktów Kontaktowych ds. Płci. Do podstawowych zadań tych ekspertów należy zapewnienie dostępu do pomocy i podstawowych usług, takich jak zdrowie i edukacja, utrzymywanie kontaktu z NCGP, NGOs, ONZ, OBWE, UE, MKCK, wkład podczas konferencji, formowania i obsady sił, narad sztabu, kwestii dotyczących równości płci, wspieranie dowódcy w dochodzeniach w związku z naruszeniem norm w postępowaniach NATO lub zarzutami stosowania przemocy.

Eksperci udzielają wsparcia dowódcom podczas planowania, prowadzenia i oceny sytuacji w procesach i procedurach operacyjnych, doradzają im w zakresie równości płci, ustanawiają i nadzorują system edukacji i programy szkoleniowe podnoszące świadomość w zakresie zagadnień związanych z równością płci, identyfikują potrzeby kobiet w lokalnej społeczności.

Zadaniami doradców ds. problematyki płci podczas misji jest zwracanie uwagi na aspekty płci i doradzanie dowódcom w zakresie postrzegania rejonu odpowiedzialności przez pryzmat zagadnień „gender" np. przy wyborze właściwej lokalizacji budowy studni czy szkoły, tak aby społeczność kobiet nie była wykluczana z życia społecznego. Taką rolę doradczą może pełnić także mężczyzna żołnierz pod warunkiem, że jest on świadom społecznej perspektywy płci (*Gender Awareness* — GA).

[16] Inter-Agency Standing Committee, *Women, Girls, Boys and Men. Different Needs — Equal Opportunities: Gender Handbook in Humanitarian Action (Kobiety, dziewczęta, chłopcy i mężczyźni. Różne potrzeby — równe możliwości: podręcznik perspektywy gender w działaniach humanitarnych)*, <www.refworld.org/docid/46978c842.html>, 2006, s. 4–5.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Znaczenie świadomości zagadnienia płci kulturowej i związanej z nim polityki w operacjach stabilizacji i odbudowy w kontekście NATO jest fundamentalne, dlatego też w planowaniu wojskowym i podczas operacji przyjmuje się i doskonali perspektywę „genderową". Włączenie świadomości płciowo-kulturowej (GA) do misji NATO ma pozytywny wpływ na bezpieczeństwo organizacji wojskowej. Dzisiaj GA nie jest zobowiązaniem, lecz absolutną koniecznością w Sojuszu.

Świadomość perspektywy płci oraz udział zarówno kobiet, jak i mężczyzn w misji wojskowej będą wpływały na jej powodzenie i bardziej efektywne rezultaty. Można do nich zaliczyć lepszy kontakt z lokalną społecznością, sprawniejszą komunikację z organizacjami międzynarodowymi, instytucjami rządowymi i organizacjami pozarządowymi, możliwość bardziej adekwatnego do sytuacji doradztwa dowódcy misji. Wszystko to prowadzić będzie do skuteczniejszej wymiany informacji pomiędzy społecznością, organizacjami, władzami lokalnymi a wojskiem, co w ostatecznym rozrachunku spowoduje wzrost zrozumienia i szacunku wobec wszystkich uczestników teatru działań. Argumentem uzasadniającym włączenie świadomości płciowo-kulturowej do misji jest przykład podejścia do bezpieczeństwa z perspektywy męskiej i kobiecej. Dla mężczyzny „koniec walki" automatycznie oznacza „bezpieczeństwo", z perspektywy kobiety bezpiecznie jest dopiero wtedy, gdy można bez przeszkód się poruszać, gdy zapewniona jest swoboda przemieszczania się (*freedom of movement*), nie grozi niebezpieczeństwo napadu lub gwałtu. Może to oznaczać lepszy dostęp do wody, do sklepu czy do pracy i umożliwiać wykonywanie codziennych obowiązków.

Szkolenia w zakresie problematyki płci

Szkolenia w zakresie świadomości płci sprawiają, że siły pokojowe (wojskowe, policyjne i cywilne) zaczynają wspólnie rozumieć wartości, które są do utrzymania. Należą do nich zasady równości kobiet i mężczyzn oraz niedyskryminowania ze względu na płeć. Ponadto szkolenie pomaga zrozumieć kontekst społeczny sił pokojowych, w którym są prowadzone operacje pokojowe. To z kolei może uświadomić pozytywny lub negatywny wpływ działań przedstawicieli sił pokojowych na kraj przyjmujący. Szkolenie w zakresie świadomości płci nie jest luksusem, ale warunkiem skutecznego wykonywania mandatu misji i zmniejszenia zarówno szkodliwych form zachowania przez personel sił pokojowych, jak i niezamierzonych negatywnych skutków polityki i programów misyjnych.

Od ponad 20 lat rozbrojenie, demobilizacja i reintegracja kombatantów ze społeczeństwem należą do jednych z najważniejszych działań realizowanych w ramach przywracania pokoju na terenach pokonfliktowych. Rozbrojenie obejmuje działania takie jak prowadzenie dokumentacji i przejmowanie broni ręcznej strzeleckiej, amunicji, materiałów wybuchowych, broni lekkiej i ciężkiej od kombatantów i ludności cywilnej. Demobilizacja jest formalnym i kontrolowanym procesem związanym z wystąpieniem kombatantów z sił lub ugrupowań zbrojnych. Reintegracja umożliwia kombatantom powrót do życia cywilnego

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

i podjęcie pracy. Jest to proces polityczny, społeczny i ekonomiczny, który zachodzi w społecznościach lokalnych. Personel pracujący z programami rozbrojenia, demobilizacji i reintegracji społecznej (DDR) w szczególności wymaga szkoleń w zakresie problematyki płci w celu uznania i spełnienia potrzeb kobiet kombatantów i kobiet związanych z grupami zbrojnymi oraz dzieci będących żołnierzami (chłopców i dziewcząt). Pod uwagę należy również wziąć męskość, „aby zapewnić mężczyznom wsparcie w przechodzeniu z tożsamości wojownika do bardziej odpowiedniej roli i zaangażować mężczyzn w zapobieganie przemocy uwarunkowanej płcią"[17].

W ramach tych działań realizowane są różne projekty szkoleniowe kierowane do obu płci. Projekt programu demobilizacji uwzględnia odrębne warunki zakwaterowania i sanitariaty dla kobiet i mężczyzn, poradnictwo personelu żeńskiego, opiekę zdrowia reprodukcyjnego, oddzielne obiekty transportowe oraz szkolenia w zakresie problematyki płci (zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn). Projekt rozbrojenia uwzględnia kampanię informacyjną kierowaną do kobiet i społeczności, kobiecy personel w miejscach gromadzenia broni, gromadzenie wiedzy kobiet o ukrytych szlakach handlowych. Ekonomiczna reintegracja uwzględnia kompetencje zawodowe i szkolenia w zakresie opieki nad dziećmi, dostęp kobiet do ziemi i kredytów, uwrażliwienie społeczności i potencjalnych pracodawców, koordynację z agencjami rozwoju np. programu na rzecz źródeł utrzymania. Socjalna reintegracja uwzględnia zrozumienie zmiennych i niezmiennych ról płciowych oraz relacji w społeczeństwie pokonfliktowym, gminne rytuały reintegracji, długoterminową rehabilitację psychologiczną, wsparcie kobiet w radzeniu sobie z chorymi, rannymi oraz kombatantami zarażonymi HIV, szczególnie w kontekście wysokiej liczby strat.

Z raportu sekretarza generalnego ONZ wynika, że we wprowadzaniu perspektywy kobiecej w takich dziedzinach jak rozbrojenie, demobilizacja i reintegracja w społeczeństwie nastąpił umiarkowany postęp. ONZ wspiera kombatantki i kobiety, które walczyły w ugrupowaniach zbrojnych. Podejmuje starania, by mogły one korzystać z programów dotyczących rozbrojenia, demobilizacji i reintegracji w takim samym stopniu jak mężczyźni. ONZ kładzie duży nacisk na bezpieczeństwo kobiet w obozach dla uchodźców. W procesach rozbrojeniowych, demobilizacyjnych i reintegracyjnych biorą udział kobiety służące w misjach pokojowych: w wojsku, policji i jako osoby cywilne. Z dotychczasowych badań wynika, że kobiety najbardziej skorzystały z programów dotyczących fazy reintegracji z lokalną wspólnotą, natomiast dostęp do programów związanych z rozbrojeniem i demobilizacją nadal jest utrudniony. Departament Misji Pokojowych ONZ powinien zwiększyć liczbę szkoleń dla personelu misji pokojowych, których celem musi być wprowadzanie wytycznych w kwestii kobiet, by mogły one w pełni korzystać z programów pomocowych. Programy te powinny być z kolei zarządzane tak, by to kobiety służące w misjach pokojowych, a nie mężczyźni, pracowały z kombatantkami

[17] M. Bastick, K. Grimm, R. Kunz, *Sexual Violence...*, wyd. cyt., s. 159.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

i kobietami, które walczyły w ugrupowaniach zbrojnych. Korzyści płynące z programów powinny trafiać do kobiet bezpośrednio, a nie przez męskich członków rodziny. Misje pokojowe muszą skupić się przede wszystkim na uwrażliwianiu wspólnot lokalnych na kwestie reintegracji, aby kobiety kombatantki nie były odrzucane przez społeczność.

Wynikiem szkoleń i edukacji w zakresie problematyki płci oraz programów realizowanych podczas misji uwzględniających moduły szkoleniowe z obszaru podnoszenia świadomości genderowej (GA) są pozytywne skutki w postaci lepszego dostępu do lokalnej ludności oraz organizacji międzynarodowych, rządowych i pozarządowych, a także bardziej efektywnej komunikacji, co wpływa na wzrost skuteczności wszystkich działań CIMIC, poprawiając ogólną „świadomość sytuacyjną". Dowódca dzięki właściwemu doradztwu może podejmować lepiej uzasadnione, rozsądniejsze i bardziej wyważone decyzje. Niezwykle cenny jest dostęp do lokalnej ludności, organizacji i organów władzy, który może prowadzić do szybszej wymiany informacji oraz poprawy wzajemnych relacji w atmosferze szacunku, co pozwala stworzyć lepsze i bezpieczniejsze środowisko. Temat równowagi płciowej powinien być szeroko podejmowany w społecznych kampaniach edukacyjnych.

Zapobieganie przypadkom naruszania praw człowieka i zwalczanie ich

Zapobieganie przypadkom naruszania praw człowieka przez instytucje i pracowników sektora bezpieczeństwa, reagowanie na nie i karanie ich to istotny aspekt nadzoru. Do różnych form dyskryminacji ze względu na płeć i naruszeń praw człowieka przez pracowników sektora bezpieczeństwa należą molestowanie seksualne, przemoc w rodzinie, napaść na tle seksualnym, tortury seksualne, zmuszanie do świadczenia usług seksualnych, handel ludźmi i przemoc seksualna. Zarówno pracownicy i pracownice sektora bezpieczeństwa, jak i cywile: mężczyźni, kobiety, dziewczęta i chłopcy mogą stać się bezpośrednimi ofiarami tego rodzaju praktyk.

Kobiety, mężczyźni, dziewczęta i chłopcy mają różne doświadczenia, potrzeby, priorytety związane z bezpieczeństwem, a także podejmują zróżnicowane działania związane z ich płcią i gender. Istnieją takie formy przemocy, które wynikają ze społecznie przypisywanych różnic między kobietami a mężczyznami — są one określane jako „przemoc na tle płciowym" (GBV — *gender-based violence*)[18]. Przemoc na tle płciowym nie oznacza wyłącznie przemocy wobec kobiet — ofiarami mogą być także mężczyźni i chłopcy, np. każdy może stać się ofiarą gwałtu. Jako że gwałt jest powiązany z zagadnieniem siły i tożsamości płciowej, jest to przestępstwo klasyfikowane jako rodzaj przemocy na tle płciowym. Przemoc ze względu na orientację seksualną wobec gejów, lesbijek, osób biseksualnych oraz ze względu na tożsamość genderową osób transseksualnych także jest uznawana za formę przemocy na tle płciowym, ponieważ wynika ona z postrzegania niezgodności z rolami genderowymi.

[18] K. Valasek, *Reforma sektora...*, wyd. cyt., s. 16.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Grupa niezależnych ekspertów ONZ ds. wpływu konfliktów zbrojnych na kobiety zauważyła, że w czasie konfliktów zbrojnych „przemoc wobec kobiet staje się akceptowaną normą”[19]. Przemoc seksualna i domowa utrzymuje się i wzrasta w okresie pokonfliktowym, czemu sprzyja łatwy dostęp do broni, trauma nękająca męskich członków rodzin, a także brak pracy, dachu nad głową i podstawowych usług[20]. Niemożność utrzymania się oraz napływ personelu międzynarodowego składającego się w większości z mężczyzn sprawia, że kobiety i dziewczęta są szczególnie narażone na wykorzystywanie seksualne i z łatwością padają ofiarą handlu ludźmi[21]. Ponadto podczas konfliktu zwiększona wrażliwość ekonomiczna kobiet i dzieci naraża je dodatkowo na większe ryzyko wykorzystywania przez zorganizowane grupy przestępcze, które mogą być zaangażowane w prostytucję lub handel narkotykami i ludźmi. W trosce o bezpieczeństwo pojedynczych osób i lokalnych wspólnot należy koniecznie brać pod uwagę fakt, że mężczyźni, kobiety, dziewczęta i chłopcy stają wobec różnych zagrożeń związanych ze społeczno-kulturowymi rolami genderowymi. Przemoc na tle płciowym, w tym handel ludźmi, przemoc ze strony partnera, napaść na tle seksualnym i przemoc w stosunku do osób homoseksualnych, to jedno z największych zagrożeń bezpieczeństwa ludzi na całym świecie. Udokumentowano wzrost przemocy na tle seksualnym przed wybuchem konfliktów zbrojnych, w czasie ich trwania i po ich zakończeniu, np. w Rwandzie, gdzie zgodnie z szacunkami zgwałcono od 15 700 do 500 000 kobiet i dziewcząt[22].

W 2006 r. niezależne badanie zlecone przez Ministerstwo Obrony Zjednoczonego Królestwa ujawniło, że ponad 2/3 kobiet służących w wojsku miało do czynienia z molestowaniem seksualnym[23]. W badaniu studentów przeprowadzonym w 2006 r. przez amerykański instytut wojskowy Citadel 20% kadetek stwierdziło, że były molestowane seksualnie[24]. Wydany w tym samym roku raport Amnesty

[19] E. Rehn, E. Johnson Sirleaf, *Women, War and Peace: The Independent Experts' Assessment on the Impact of Armed Conflict on Women and Women's Role in Peace-Building*, "Progress of the World's Women" 2002, Vol. 1, s. 13

[20] E. Rehn, E. Johnson Sirleaf, Women, War and Peace: The Independent Experts' Assessment on the Impact of Armed Conflict on Women and Women's Role in Peace-Building, New York 2002, s. 16.

[21] Zob. np. Departament Operacji Pokojowych ONZ (DPKO), *Human trafficking and United Nations peacekeeping*, dokument programowy DPKO z marca 2004 r., <http://www.un.org/womenwatch/news/documents/DPKOHumanTraffickingPolicy03-2004.pdf>, 24 lutego 2014 r.

[22] M. Bastick, K. Grimm, R. Kunz, *Sexual violence in Armed Conflicts...*, wyd. cyt., s. 55.

[23] J. Maley, *Sexual harassment rife in armed forces (Powszechne przypadki molestowania seksualnego w siłach zbrojnych)*, "The Guardian", 26 maja 2006 r.

[24] National Organization for Women, *From The Citadel to Military Recruiting — Sexual Harassment in Military More Pervasive Than Ever (Od cytadeli do poboru — molestowanie seksualne w wojsku bardziej wszechobecne niż kiedykolwiek przedtem)*, <http://www.now.org/press/09-06/09-01.html>, 1 września 2006 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

International głosił: „W Nigerii gwałty na kobietach i dziewczętach dokonywane przez policję i siły bezpieczeństwa, a także w środowiskach domowych i lokalnych, są zjawiskiem powszechnym”[25].

Potrzebę rozwiązania problemów napastowania seksualnego podjął szef Sztabu Obrony Zjednoczonego Królestwa, marszałek sił powietrznych sir Jock Stirrup, stwierdzając: „Z przeprowadzonych przez nas badań jasno wynika, że mamy problem [napastowanie seksualne], z którym musimy się uporać natychmiast. Nie chodzi o poprawność polityczną. Chodzi o skuteczność operacyjną. Nasz sukces jako sił zbrojnych jest bezpośrednio uzależniony od szacunku, zaufania i wzajemnych zależności. Cokolwiek osłabia więzi zaufania i szacunku, osłabia nas jako siły bojowe. Nierówność płci jest postrzegana jako czynnik hamujący rozwój, a przemoc wobec kobiet jako dominująca forma niestabilności, która wywiera powszechnie negatywny wpływ na społeczeństwo”[26].

Na świecie co trzecia kobieta pada ofiarą przemocy na tle płciowym[27]. Mężczyźni i chłopcy także stają się ofiarami tego rodzaju agresji, jednak niewiele jest globalnych statystyk na ten temat. Przemoc na tle płciowym ma destrukcyjny wpływ na ofiary, znacząco obciąża też społeczeństwo. W Stanach Zjednoczonych, gdzie według szacunków co roku 1,3 mln kobiet doświadcza przemocy fizycznej ze strony swoich partnerów, związane z tym koszty ponoszone przez służbę zdrowia sięgają rocznie 5,8 miliardów dolarów[28].

Eliminowanie przejawów dyskryminacji i innych przykładów naruszania praw człowieka przez pracowników sektora bezpieczeństwa jest nie tylko obowiązkiem w świetle zapisów prawa międzynarodowego, ale też umożliwia budowanie instytucji bezpieczeństwa, które są efektywniejsze i bardziej godne zaufania. Molestowanie seksualne podważa funkcjonowanie danej instytucji ze względu na utratę produktywności, obniżone morale, nieobecności w pracy, większą częstotliwość zmian kadrowych, a także obawę kobiet przed zatrudnianiem się w agencjach bezpieczeństwa. W przypadku wojska przeprowadzone w Stanach Zjednoczonych badanie wykazało silny związek między większą częstotliwością przypadków molestowania seksualnego a niższą gotowością bojową i obniżonym szacunkiem dla dowódców[29].

Zapobieganie przemocy jest istotnym działaniem poprawiającym byt kobiet. W wyniku konfliktu mechanizmy zapewniające sprawiedliwość ofiarom przemo-

[25] N*igeria: Rape — the Silent Weapon (Nigeria: Gwałt — tajna broń)*, <http://www.amnesty.org/fr/library/info/AFR44/020/2006/en>, 23 lutego 2014 r.

[26] Notka prasowa Equal Opportunities Commission (Komisji Równych Możliwości), *EOC and MoD sign new action plan to address sexual harassment in the Armed Forces (Komisja Równych Możliwości i Ministerstwo Obrony uchwaliły plan działań na rzecz zwalczania przypadków molestowania seksualnego w siłach zbrojnych)*, 25 maja 2006 r.

[27] Fundusz ONZ na rzecz Kobiet (UNIFEM), *Not a Minute More: Ending Violence Against Women (Ani minuty dłużej: zakończyć przemoc wobec kobiet)*, New York 2003, s. 8.

[28] M. Vlachová, L. Biason, *Women in an Insecure World*..., wyd. cyt., s. 57.

[29] S.L. Zeigler, G.G. Gunderson, *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military (Poza G.I. Jane: kobiety i wojsko Stanów Zjednoczonych)*, Lanham 2005, s. 125.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

cy seksualnej stanowią pilny priorytet. Należy do nich zaliczyć ściganie sprawców i ich przełożonych, pomoc ofiarom i wypłacenie odszkodowań. Podejmowane w rejonach konfliktów zbrojnych i podczas misji ukierunkowane inicjatywy mają odpowiadać na szczególne, związane z bezpieczeństwem, potrzeby każdej z grup, np. finansowanie tworzenia jednostek lub posterunków policji dla kobiet, szkolenie pracowników więzień w zakresie zapobiegania gwałtom na mężczyznach, zachęcanie do współpracy z organizacjami kobiecymi w celu lepszej opieki nad kobietami i dziewczętami zidentyfikowanymi na granicach jako ofiary handlu ludźmi, przeprowadzanie oceny działań mających zapobiegać przemocy wśród młodych mężczyzn i zwalczać ją.

Misje pokojowe odnotowały spore osiągnięcia w reformie prawa i systemu sprawiedliwości — wspierały wprowadzenie zapisów dotyczących równości płci w krajowych konstytucjach i prawodawstwie. Mniejszy postęp odnotowano z kolei w kwestii równości. Nawet jeśli odpowiednie zapisy zostały wprowadzone do prawodawstwa, to nie są one egzekwowane ze względu na brak środków i umiejętności pracowników, niezrozumienie ich przez społeczeństwo i ograniczony dostęp do wymiaru sprawiedliwości. Tradycyjny system sprawiedliwości jest zdominowany przez mężczyzn i dyskryminuje kobiety. Misje pokojowe powinny zwiększyć swoją pomoc w krajach pokonfliktowych i zapewnić, że zasady odnoszące się do równości kobiet zostały uwzględnione w reformie prawa i systemu sprawiedliwości oraz że są one przestrzegane.

Występujące na dużą skalę zjawisko przemocy seksualnej i przemocy na tle płci stanowi ogromne wyzwanie dla misji pokojowych. Odnotowano pewien sukces we wprowadzaniu zapisów prawnych zwalczających przemoc seksualną i na tle płci, co przyczyniło się do zwiększenia bezpieczeństwa wśród kobiet. Jednak na terenach objętych konfliktami zbrojnymi przemoc seksualna nadal pozostaje bezkarna i stanowi część przemyślanej strategii wojennej. Raport sekretarza generalnego ONZ w sprawie implementacji UNSCR1325 podkreśla, że potrzebne są wspólne i zdecydowane działania krajowe i społeczności międzynarodowej, by zwalczyć to tak bardzo rozpowszechnione zjawisko. Pomoc misji pokojowych, społeczności międzynarodowej i instytucji krajowych powinna być bardziej zdecydowana, skuteczna i skoordynowana. Więcej kobiet służących w misjach pokojowych powinno zajmować się tematem przemocy wobec kobiet. Należy podejmować współpracę z przywódcami lokalnymi i religijnymi oraz prowadzić kampanie informacyjne na temat praktyk, które krzywdzą kobiety. Departament Misji Pokojowych ONZ powinien wspierać państwa członkowskie, by przed wysłaniem kontyngentów przeszkoliły one swój personel w zakresie kodeksu postępowania, sytuacji kobiet podczas konfliktów zbrojnych i po ich zakończeniu. Departament powinien mieć pewność, że wszystkie kontyngenty służące pod flagą ONZ stosują politykę „zero tolerancji odnośnie do wykorzystywania seksualnego i nękania". Dowódcy kontyngentów powinni odpowiadać za jej egzekwowanie. Należy również zwiększać możliwości życiowe młodych mężczyzn, by zagospodarować ich wolny czas, minimalizować frustrację i potencjalną agresję.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Zakończenie

W misjach pokojowych służy o wiele za mało kobiet — zgodnie z polityką Departamentu Misji Pokojowych ONZ powinny one stanowić 50% personelu. Misje pokojowe powinny rozszerzyć współpracę z krajowymi instytucjami bezpieczeństwa, by promować i wspierać reformę tego sektora oraz by zmienić negatywne nastawienie do kobiet w wojsku i policji. Należy popierać wprowadzanie polityki korzystnej dla kobiet. Departament Misji Pokojowych ONZ powinien bardziej stanowczo zachęcać państwa, które wysyłają kontyngenty wojskowe i policyjne, do zwiększenia liczby kobiet zarówno w krajowych instytucjach bezpieczeństwa, jak i służących w armii i policji na misjach pokojowych.

Zakres udziału kobiet w negocjacjach mających na celu osiągnięcie porozumień pokojowych nie rozszerzył się tak, jak można się było tego spodziewać. Należy zachęcać strony konfliktu, by kobiety brały udział we wszystkich fazach negocjacji pokojowych. Negocjacje muszą być prowadzone zgodnie z międzynarodowymi standardami i przestrzegać praw kobiet. Misje pokojowe powinny podejmować systematyczne wysiłki mające na celu zwiększenie liczby kobiet w negocjacjach i w procesach decyzyjnych. Odmawianie kobietom pełnego uczestnictwa w procesach decyzyjnych stanowi wyraźną barierę w realizacji celów rezolucji nr 1325.

Reformy sektora bezpieczeństwa (SSR) są coraz istotniejsze w opinii poszczególnych rządów, w międzynarodowych planach rozwoju, dla sił pokojowych i sił bezpieczeństwa. Reformy te dają możliwość przekształcenia strategii, instytucji i programów bezpieczeństwa z uwzględnieniem perspektywy genderowej. Jej uwzględnienie przestaje być postrzegane jako wymóg poprawności politycznej, ale staje się kluczowym aspektem efektywności operacyjnej, odpowiedzialności lokalnej i wzmocnionego nadzoru. Zintensyfikowanie rekrutacji kobiet do pracy, zapobieganie łamaniu praw człowieka i współpraca z organizacjami kobiecymi przyczyniają się do budowania efektywnego, odpowiedzialnego i partycypacyjnego sektora bezpieczeństwa, który odpowiada potrzebom mężczyzn, kobiet, dziewcząt i chłopców.

Zakres obecności kobiet w sektorze bezpieczeństwa zwiększył się jedynie w kilku krajach. Reforma tego sektora ma na celu nie tylko wzrost liczby kobiet w siłach bezpieczeństwa, ale także uwrażliwienie krajowych instytucji na problemy kobiet.

W odpowiedzi na europejskie potrzeby w dziedzinie zdolności obronnych przyszłe siły zbrojne powinny stawiać, obok sprawności, na zdolność współdziałania oraz możliwość wyboru środków działania spośród szerokiego wachlarza zdolności obronnych, którymi dysponują dzięki zgromadzonemu kapitałowi i umiejętności świadomego, właściwego doboru odpowiednich do sytuacji kompetencji na każdym etapie operacji. Kapitał ten stanowią zdolności i kompetencje obu płci. Dzisiejszy charakter działań sprawia, że znaczenie ma nie tylko siła fizyczna, ale w coraz większym stopniu liczą się także inne predyspozycje.

Misje pokojowe ONZ powinny współpracować ze wszystkimi stronami, aby zapewnić rozwój oraz wdrażać wspólną ramową strategię dotyczącą równości kobiet.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Kluczową kwestią dla postępu w tej dziedzinie jest budowanie świadomości genderowej pracowników zajmujących się reformą sektora bezpieczeństwa. Służą temu szkolenia z zakresu problematyki płci, współpraca z ekspertami ds. problematyki płci oraz dodanie świadomości problemów genderowych do warunków rekrutacji na stanowiska i w procesie oceny pracowników. Ponadto konieczne jest włączenie szkoleń dotyczących problematyki płci na wszystkich poziomach kształcenia pracowników sektora bezpieczeństwa (wyższego personelu, doradców i osób zarządzających programami) oraz uwrażliwienie na tę problematykę instytucji nadzorujących sektor bezpieczeństwa.

Niezwykle istotne jest także zagadnienie uwzględnienia kwestii płci na szczeblu społecznym reformy obronności przez rozszerzenie współpracy służb obronnych ze społeczeństwem obywatelskim. Zmiana społeczna jest potrzebna do skutecznego poszukiwania i utrzymania kobiet w sferze bezpieczeństwa. Zmiany w kulturze organizacyjnej formacji z sektora bezpieczeństwa i zwiększone uczestnictwo kobiet niosą ze sobą zmiany w sposobie, w jaki społeczeństwo postrzega daną instytucję.

Bibliografia

Anderlini S.N., Conaway C.P., *„Security sector reform". Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, Washington 2004.

Bastick M., Grimm K. I., Kunz R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector (Przemoc na tle seksualnym w konfliktach zbrojnych: przegląd zagadnienia i konsekwencje dla sektora bezpieczeństwa)*, Geneva 2007.

Committee on Women in the NATO Forces (2007), CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming, <http://www.nato.int/issues/women_nato/cwinf_guidance.pdf>.

Departament Operacji Pokojowych ONZ (DPKO), *Human trafficking and United Nations peacekeeping*, <http://www.unmikonline.org/civpol/gender/doc/Human_trafficking.pdf>, 24 marca 2004 r.

Engelbrektson K., *Resolution 1325 increases efficiency* [w:] *Good and Bad Examples: lessons learned from working with United Nations Resolution 1325 in international missions (Dobre i złe przykłady: wnioski z wdrażania Rezolucji ONZ nr 1325 w czasie misji międzynarodowych)*, Uppsala 2007.

Funk A., Lang J.L., Osterhaus J., *Ending Violence Against Women and Girls — Protecting Human Rights: Good Practices for Development Cooperation (Powstrzymać przemoc wobec kobiet i dziewcząt — chronić prawa człowieka: dobre praktyki we współpracy w rozwoju)*, Eschborn 2005.

Maley J., *Sexual harassment rife in armed forces (Powszechne przypadki molestowania seksualnego w siłach zbrojnych)*, "The Guardian" 26 maja 2006 r.

NATO, *NATO Secretary General addresses the Conference Women, Peace and Security in Brussels*, <www.nato.int/ops/en/natolive/news_61039.htm>, 24 lutego 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

National Organization for Women, *From The Citadel to Military Recruiting — Sexual Harassment in Military More Pervasive Than Ever (Od cytadeli do poboru — molestowanie seksualne w wojsku bardziej wszechobecne niż kiedykolwiek przedtem)*, <http://www.now.org/press/09-06/09-01.html>, 1 września 2006 r.

N*igeria: Rape — the Silent Weapon (Nigeria: Gwałt — tajna broń)*, <http://www.amnesty.org/fr/library/info/AFR44/020/2006/en>, 23 lutego 2014 r.

Ośrodek informacji ONZ w Warszawie, *Rola kobiet w misjach pokojowych: więcej siły dla wyższego statusu*, <http://www.unic.un.org.pl/aktualnosci/miedzynarodowy-dzien-uczestnikow-misji-pokojowych-onz-rola-kobiet-w-misjach-pokojowych:-wiecej-sily-dla-wyzszego-statusu/1371>, 23 lutego 2014 r.

Piotrowska J., *Kobiety muszą zaangażować się w rozwiązywanie konfliktów międzynarodowych*, <www.feminoteka.pl/print.php?type=N&item_id=273>, 24 lutego 2006 r.

Rehn E., Johnson Sirleaf E., *Women, War and Peace: The Independent Experts' Assessment on the Impact of Armed Conflict on Women and Women's Role in Peace-Building*, New York 2002.

Valasek K., *Reforma sektora bezpieczeństwa a gender*, Geneva 2008.

Vlachová M., Biason L. (red.), *Women in an Insecure World: Violence against Women — Facts, Figures and Analysis*, Geneva 2005.

Wetterskog L., *Too much „moralizing" before deployment* [w:] *Good and Bad Examples: lessons learned from working with United Nations Resolution 1325 in international missions (Dobre i złe przykłady: wnioski z wdrażania Rezolucji ONZ nr 1325 w czasie misji międzynarodowych)*, Uppsala 2007.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Dominik Hryszkiewicz*

Nowoczesne narzędzia zarządzania a płeć w Policji

Słowa kluczowe

społeczna odpowiedzialność, zarządzanie, strategia, narzędzie

Koncepcja CSR — społeczna odpowiedzialność organizacji — jest nowoczesnym narzędziem zarządzania, które w swoich interdyscyplinarnych założeniach obejmuje problematykę równych szans i zrównoważonego rozwoju kapitału ludzkiego. Jest to zagadnienie, które w ostatnich kilku latach jest coraz szerzej dyskutowane w gronie zarówno teoretyków, jak i menedżerów praktyków. Obecnie w strategiach współczesnych organizacji, bez względu na profil prowadzonej działalności, zasłużone miejsce znajdują zagadnienia takie jak zrównoważony rozwój, etyka zawodowa, polityka personalna czy zarządzanie przez kompetencje. Celem autora jest zaproponowanie narzędzia zarządzania łączącego w swoich założeniach wszystkie wymienione wyżej elementy i stanowiącego rozwiązanie, które można zastosować praktycznie w każdej organizacji. Jest to możliwe dzięki niezwykłej elastyczności oraz uniwersalności tej koncepcji, a jej postulaty mogą przyczynić się do podniesienia efektywności w najważniejszych organizacyjnie obszarach.

Keywords

social responsibility, management, strategy, tool

The CSR concept — Corporate Social Responsibility is a modern management tool which in its interdisciplinary guidelines includes the issues of equal opportunity and balanced human resources development. It is a term which, throughout the years, has been vastly discussed among both theorists and practitioners in managing. Presently strategies of modern organizations, no matter the profile of a business activity, include such terms as balanced development, business ethics, human recourse policies and competence-based management. The goal of the author is to offer a management tool which, in its guidelines, links all these elements, and is also a solution that can be used basically in every organization. It is possible thanks to unusual flexibility and universality of this concept, the ideas of which may contribute to increasing efficiency in key organizational fields.

* D. Hryszkiewicz — Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Wstęp

Problematyka płci w procesie zarządzania w służbie mundurowej stanowi obecnie jedno z największych wyzwań zarówno praktycznych, jak i teoretycznych z zakresu organizacji i zarządzania. Współczesne organizacje bez względu na profil swojej działalności stają przed problemami, których rozwiązanie wymaga często niekonwencjonalnych i innowacyjnych decyzji. Zmienna płci jest obecnie elementem, który w praktyce funkcjonowania służb mundurowych w Polsce wymaga przyjęcia konkretnych rozwiązań organizacyjnych umożliwiających efektywne kierowanie kapitałem ludzkim.

Budowanie określonych relacji, nie tylko wewnątrz organizacji, lecz także z jej otoczeniem zewnętrznym, ma coraz większe znaczenie, ponieważ przyjęcie określonej strategii w tym obszarze pozwala na efektywne zarządzanie w najważniejszych sektorach. Celem autora jest pokazanie i zaproponowanie nowoczesnej koncepcji zarządzania, zgodnie z którą zmienna płci z kilku powodów odgrywa bardzo istotną rolę, przede wszystkim w polityce antydyskryminacyjnej i zrównoważonym rozwoju zasobów ludzkich.

Koncepcja społecznej odpowiedzialności

Kiedy słyszymy słowo „odpowiedzialność", intuicyjnie kojarzymy je z konsekwencjami poniesionymi za negatywnie ocenione zachowania. Pojęcie to jest niejednoznacznie definiowane także przez teoretyków, którzy akcentują różne elementy tworzące jego strukturę.

Jerzy Gałkowski w definicji odpowiedzialności zwraca uwagę na aspekt działania: „(…) jestem odpowiedzialny wobec innych, czy to pojedynczych osób, czy też społeczeństwa, bo jakoś bezpośrednio lub pośrednio kształtuję ich sposób istnienia. Również w ten sposób jestem odpowiedzialny przed sobą samym"[1].

W *Uniwersalnym słowniku języka polskiego* odpowiedzialność zdefiniowana jest jako obowiązek moralny lub prawny odpowiadania za swoje lub czyjeś czyny[2].

W aspekcie działania człowiek zawsze odpowiada za coś i poczuwa się do odpowiedzialności przed kimś. Im większy zakres aktywności, tym zwiększa się odpowiedzialność. Jej zakres określa nasze powiązanie ze światem.

Głównymi elementami odpowiedzialności są więc:

- sprawca — działający, aktywny podmiot,
- działanie — skutek podjętych aktywności,
- podmiot oceniający — wartościujący zaistniały skutek.

Koncepcja społecznej odpowiedzialności organizacji (ang. *Corporate Social Responsibility* — CSR) nie ma jednoznacznej definicji w literaturze. Jest to rozwią-

[1] J.W. Gałkowski, *Ziemski los człowieka. Jana Pawła II myśl o pracy*, Lublin 2004, s. 43.

[2] S. Dubisz (red.), *Uniwersalny słownik języka polskiego PWN*, t. 2, Warszawa 2006, s. 1165.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

zanie, w ramach którego przedsiębiorstwa na zasadzie dobrowolności uwzględniają kwestie społeczne i środowiskowe w prowadzonej działalności gospodarczej[3]. Milton Friedman określa je jako wywiązywanie się z zadań wobec akcjonariuszy (*shareholders*), czyli właścicieli dążących do maksymalizacji zysku. Współczesne przedsiębiorstwo musi jednak wziąć pod uwagę korzyść swoich interesariuszy (*stakeholders*), którzy wywierają wpływ na proces zarządzania organizacją. Pojęcie interesariuszy można rozpatrywać w ujęciu wąskim bądź szerokim. „Wąska definicja dotyczy tych grup, które są niezbędne do przetrwania i sukcesu przedsiębiorstwa. Szeroka definicja obejmuje każdą grupę i jednostkę, która może wpływać na firmę lub odczuwać wpływ jej działań na sobie"[4].

Autor *Słownika zarządzania i finansów* odpowiedzialność społeczną firmy definiuje jako 'zobowiązania firmy w stosunku do społeczeństwa i jego bezpośredniego otoczenia — na przykład społeczności lokalnej, w obrębie której działa'[5]. Zwraca również uwagę na to, że zainteresowanie współczesnych organizacji tym zagadnieniem zwiększyło się w ostatnich latach, co jest niewątpliwie efektem wzrostu konkurencyjności i idących za tym nowych standardów w procesie zarządzania.

Podobną definicję przedstawia Ricky W. Griffin, określając odpowiedzialność społeczną jako 'zestaw zobowiązań organizacji do ochrony i umacniania społeczeństwa, w którym funkcjonuje'[6]. W definicji tej położono nacisk na zobowiązanie, traktując je jako swego rodzaju powinność wobec społeczeństwa.

Autorzy książki *Kierowanie* zwracają uwagę na aspekt działania organizacji, określając odpowiedzialność społeczną korporacji jako 'podejmowane przez organizację działania w celu wywarcia wpływu na społeczeństwo, w którym ta organizacja istnieje, na przykład udział w dobrowolnych akcjach charytatywnych'[7].

Stephen P. Robbins i David A. DeCenzo, porównując pojęcie społecznej odpowiedzialności z terminami takimi jak „powinność" i „reagowanie wobec społeczeństwa", określają ją jako 'zobowiązanie się firmy, że będzie zmierzać do osiągnięcia celów długookresowych na rzecz społeczeństwa, wykraczających poza to, czego wymagają prawo i ekonomia'[8]. Jest to coś więcej aniżeli tylko powinności wynikające z uregulowań prawnych, wymaga bowiem dobrowolnego działania organizacji. Obowiązek wobec społeczeństwa to spełnianie minimum wymaganego przez prawo i nic ponadto. Reagowanie na społeczeństwo natomiast jest umiejętnością dostosowywania się organizacji do zmieniających się warunków społecznych. Odpowiedzialność społeczna wymaga od organizacji określenia tego, co jest dobre, a co złe, czyli ustalenia pewnych prawd etycznych.

---

[3] R. Walkowiak, K. Krukowski (red.), *Społeczna odpowiedzialność organizacji: od odpowiedzialności do elastycznych form pracy*, Olsztyn 2009, s. 10.

[4] W.M. Evan, R.E. Freeman, *Spółka i osoby żywotnie zainteresowane. Kapitalizm kantowski* [w:] L.V. Ryan, J. Sójka (red.), *Etyka biznesu*, Poznań 1997, s. 194.

[5] R. Koch, *Słownik zarządzania i finansów*, Kraków 1997, s. 161.

[6] R.W. Griffin, *Podstawy zarządzania organizacjami*, Warszawa 2002, s. 144.

[7] J.A.F. Stoner, R.E. Freeman, D.R. Gilbert, *Kierowanie*, Warszawa 2001, s. 110.

[8] S.P. Robbins., D.A. DeCenzo, *Podstawy zarządzania*, Warszawa 2002, s. 101.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Społeczna odpowiedzialność oznacza nie tylko wywiązywanie się organizacji z jej zobowiązań prawnych i finansowych, lecz także troskę o to, by postępować moralnie, inwestować w ludzi, środowisko oraz dbać o dobre relacje z otoczeniem.

Etyka i odpowiedzialność społeczna wszystkich organizacji zorientowanych na zysk, a także instytucji państwowych, dotyczy jakości stosunków ze społeczeństwem. Jego potrzeby, wraz z rozwojem oczekiwań społecznych, muszą być coraz efektywniej zaspokajane, co niewątpliwie decyduje o losie danej organizacji. Etyka w procesie kierowania będzie przedmiotem zainteresowania w dalszej części artykułu.

Analizując różnorodność spojrzeń autorów na zagadnienie społecznej odpowiedzialności, można zaproponować jej następującą definicję: całokształt zobowiązań danej organizacji wobec otoczenia, w którym funkcjonuje, zmierzających do budowania dobrobytu całego społeczeństwa oraz korzystnych relacji z tym społeczeństwem poprzez przestrzeganie w procesie zarządzania obowiązujących zasad etycznych.

Współczesne poglądy dotyczące społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa (CSR) z jednej strony zwracają uwagę na ogromną rolę odpowiedzialności w biznesie, z drugiej natomiast — na praktyczne zastosowanie modeli CSR w procesie zarządzania organizacją.

Literatura przedmiotu wyróżnia także pasywne i aktywne podejścia do zagadnienia społecznej odpowiedzialności. Rozróżnienie tych dwóch podejść jest analogiczne do filozoficznego podziału obowiązków moralnych na nakazy i zakazy. Podejście pasywne wiąże się z przekonaniem, że przedsiębiorstwa zawsze powinny powstrzymywać się od działań szkodliwych społecznie. Natomiast podejście aktywne zaleca dodatkowo działania niwelujące szkody (negatywne zjawiska społeczne), a także zapobieganie im. Należy uświadomić sobie bowiem, że odpowiedzialność społeczna (moralna) obciąża nie tylko osoby czyniące zło, ale także nieprzeciwdziałające mu.

W literaturze dotyczącej organizacji i zarządzania spotykamy dwa podstawowe modele społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa: *after profit obligation* i *before profit obligation*.

Twórcą modelu *after profit obligation* jest Archie B. Carroll[9]. Wyróżnia on cztery stopnie odpowiedzialności przedsiębiorstwa: ekonomiczny, prawny, etyczny i filantropijny. Poszczególnym rodzajom odpowiedzialności przedsiębiorstwa odpowiadają różne oczekiwania ze strony społeczeństwa. Wymaga ono od przedsiębiorstwa odpowiedzialności ekonomicznej i prawnej, ale oczekuje również odpowiedzialności etycznej i filantropijnej. Jak widać, u podstaw społecznej odpowiedzialności leży odpowiedzialność ekonomiczna, na której wspierają się pozostałe rodzaje. Odpowiedzialność prawna usytuowana jest na wyższym szczeblu, gdyż przedsiębiorstwa, dążąc do zysku, mają obowiązek działać w granicach prawa. To właśnie prawo ma być płaszczyzną odniesienia dla działań menedżerów. Na kolejnym szczeblu Carroll usytuował odpowiedzialność moralną (etyczną). Wskazuje

[9] A.B. Carroll, *Business and Society. Ethics and Stakeholder Management*, Ohio 1993, s. 31.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

ona na konieczność działania w sposób sprawiedliwy, należyty nawet w obszarze wolnym od regulacji prawnych. Przy takim zdefiniowaniu etycznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa „poziom odpowiedzialności moralnej zależy od tego, co ludzie w danym społeczeństwie uważają za godziwe, sprawiedliwe, należyte"[10]. Duże znaczenie ma w tym wypadku również „etyka podmiotu", a więc osoby podejmującej decyzje oraz działania w przedsiębiorstwie. Oznacza to, że „o zakresie i poziomie odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstwa decyduje klimat etyczny społeczeństwa, wiedza profesjonalna i sumienie menedżerów i pracowników, wspomagane przez opracowane kodeksy etyczne firmy oraz inne instytucje społeczne"[11].

Na wierzchołku piramidy opisującej odpowiedzialność społeczną Carroll umieszcza odpowiedzialność filantropijną, która czyni z korporacji instytucję obywatelską.

Do sformułowania modelu *before profit obligation* przyczynili się Young-Chul Kang i Donna J. Wood. Charakteryzuje się on uznaniem pierwszeństwa wartości moralnych przed innymi wartościami i opiera się na trzech przesłankach, które warto tu przytoczyć.

1. Dzisiejsze społeczeństwa składają się z funkcjonalnie współzależnych i płynnych struktur społecznych, a nie trwale wyodrębnionych jednostek, których działanie miałoby opierać się na funkcjach wynikających ze sztywnego podziału pracy. Zadania instytucji społecznych nakładają się na siebie i przenikają. Ponadto indywidualna korporacja, jako instytucja społeczna, nie jest tożsama z biznesem jako takim. Biznes jako instytucja ekonomiczna różni się od konkretnej korporacji, gdyż celem działania instytucji gospodarczej jest przecież generowanie dóbr, usług, miejsc pracy, a nie tylko zysk finansowy przedsiębiorstwa. Pierwszorzędny cel indywidualnej firmy działającej w strukturze społecznej to przestrzeganie obowiązujących w niej reguł, podtrzymujących ład społeczno-gospodarczy, i w ramach tych reguł — realizowanie podstawowego celu ekonomicznego.

2. Korporacje są zobowiązane do przestrzegania zakazów i nakazów moralno-społecznych na każdym etapie swej działalności.

3. Na istnienie zasługują jedynie takie korporacje, które spełniają oczekiwania społeczne (o charakterze moralnym, możliwe do wykonania). Ponadto żadna korporacja nie ma upoważnienia społecznego do bezterminowego funkcjonowania. Tylko jeśli dana korporacja przyczynia się do zachowania, wzmocnienia ładu społeczno-gospodarczego, ma prawo do działalności i zysku.

Najistotniejsza różnica pomiędzy modelami *after profit* i *before profit obligation* polega na tym, że w modelu A.B. Carrolla zakłada się, że w obszarze odpowiedzialności ekonomicznej istnieje wyłącznie wybór między zyskiem a ryzykiem; zgodnie z drugą koncepcją istnieje natomiast swoboda wyboru i odpowiedzi w obszarze celów, nie tylko w kwestii metod i środków ich realizacji.

[10] M. Rybak, *Etyka menedżera — społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, Warszawa 2007, s. 31.

[11] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Autorka książki *Etyka menedżera — społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa* zauważa, że: „w latach osiemdziesiątych pod presją opinii społecznej położono nacisk na określenie roli przedsiębiorstwa w dynamicznym układzie społecznym w długim horyzoncie czasowym. W ten sposób zainteresowanie przesunęło się z debaty na temat słuszności (niesłuszności) idei społecznej odpowiedzialności na kwestie rzeczywistych zachowań przedsiębiorstw w obszarze społecznym"[12]. Oznacza to, że na pierwszy plan wysunięto strukturalne i organizacyjne przygotowanie przedsiębiorstwa do odpowiedniego reagowania na pojawiające się problemy społeczne. W efekcie przedmiotem zainteresowania stały się przede wszystkim problemy techniczne i moralnie neutralne. Jak podaje Mirosława Rybak, „w miejsce doktryny społecznej odpowiedzialności CSR (Corporate Social Responsibility) pojawiła się koncepcja społecznego reagowania CSR2 i następnie koncepcja społecznego wkładu CSR3"[13]. W koncepcji społecznego wkładu nacisk położony jest na odpowiednie wzory zachowań, mechanizmy, struktury, procedury, które pozwolą przedsiębiorstwu na właściwe reagowanie na społeczne oczekiwania czy żądania. Ponadto model ten zakłada, że strukturalno-organizacyjne rozwiązania determinują rodzaj i zakres społecznego reagowania — czyli również sposób traktowania spraw społecznych przez przedsiębiorstwo, co w rezultacie przesądza o strukturze produkowanych dóbr, usług i o konkretnych sposobach funkcjonowania. Mirosława Rybak zauważa, że „w związku z potrzebą projektowania i realizacji przez przedsiębiorstwa strategii społecznego wkładu, wysiłek badaczy został ukierunkowany na stworzenie zintegrowanych modeli społecznie odpowiedzialnego działania przedsiębiorstw"[14]. Najbardziej znane są trójwymiarowe modele opracowane przez Stevena L. Warticka, Philipa L. Cochrana i Donnę J. Wood.

Trzy wymiary tych modeli to:

1) zasady odzwierciedlające aktualny dorobek nauki w zakresie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa,
2) procesy, czyli reakcje przedsiębiorstwa na pojawiające się problemy społeczne,
3) polityka, czyli model społecznie odpowiedzialnego zarządzania.

Steven L. Wartick i Philip L. Cochran jako pierwsi podkreślili, że społeczeństwo powinno przejść od zwykłej identyfikacji problemów społecznych do zarządzania nimi. Chcieli oni opracować model zarządzania przydatny w praktyce. Interesowała ich odpowiedź na następujące pytania:

- Jaka struktura organizacyjna jest najlepsza dla realizacji podjętego celu?
- Jaką rolę powinno odegrać kierownictwo w wyborze najlepszego sposobu reagowania korporacji na pojawiające się problemy społeczne?
- Jakie zmiany w systemie wynagradzania zapewnią bardziej efektywną reakcję na kwestie społeczne?

[12] Tamże, s. 31–35.
[13] Tamże.
[14] Tamże, s. 35.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- W jaki sposób zinstytucjonalizować i zintegrować politykę społecznego działania z ogólną polityką i strategią firmy[15]?

W modelu Warticka i Cochrana oraz w koncepcji Carrolla zysk jest fundamentalną zasadą każdej indywidualnej korporacji.

Autorką najbardziej zaawansowanej koncepcji społecznie odpowiedzialnego działania jest Donna J. Wood, która, nawiązując do modelu poprzedników, postuluje, aby:

- traktować reakcję korporacji na problemy społeczne jako zbiór (sekwencję) zachowań, działań, a nie jako pojedynczy akt lub proces,
- traktować zaproponowaną przez Warticka i Cochrana politykę społecznie odpowiedzialnego reagowania jako działanie, które prowadzi do określonych wyników.

Według autorki społeczne działanie to wieloaspektowa koncepcja kierowania. Wood zwraca uwagę na koherencję odpowiedzialności na poziomach: indywidualnym, organizacyjnym oraz instytucjonalnym. W modelu tym pierwszorzędnym celem korporacji jest przestrzeganie obowiązujących norm i wartości społecznych, zyskiwanie życzliwości i zaufania społeczeństwa. Archie B. Carroll również uważa, że pewien zakres zaufania publicznego jest nieodzowny do efektywnego działania korporacji.

W dobie globalizacji społeczna odpowiedzialność organizacji jest faktem warunkującym jej „przetrwanie" w coraz bardziej złożonej sytuacji społeczno-gospodarczej. Nie ma już istotnego znaczenia, czy jest to organizacja prywatna, czy instytucja państwowa. Inne są tylko źródła, z których wynika ich społeczna odpowiedzialność. Inne są także ich działania, ale mają, czy powinny mieć, ten sam cel — przyczynianie się do realizacji korzystnych społecznie zobowiązań wobec państwa, w którym funkcjonują. W innym przypadku, jak pokazują przykłady, społeczeństwo wystawi rachunek, a w dobie wolnej konkurencji może się okazać, że nie można go spłacić.

Za pomocą CSR organizacje na zasadzie dobrowolności łączą społeczne i środowiskowe aspekty w swojej codziennej działalności oraz we wzajemnych stosunkach z interesariuszami.

Skuteczne wprowadzenie modelu społecznej odpowiedzialności do działalności firmy wymaga pewnych procedur i wytycznych. W literaturze przedmiotu do najważniejszych z nich można zaliczyć:

1. Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.
2. Zasady przyjęte podczas obrad okrągłego stołu w Caux.
3. Globalne zasady Sullivana.
4. Inicjatywę Global Compact.
5. Program Responsible Care.
6. CSR według Social Venture Network.

[15] S.L. Wartick, P.L. Cochran, *The Evolution of the Corporate Social Performance Model*, "Academy of Managment Review" 1985, Vol. 10, nr 4, s. 758–769.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

7. CSR według World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).
8. Normę AA 1000.
9. Normę SA 8000.
10. Indeksy FTSE4Good.
11. Wytyczne zrównoważonego raportowania — GRI (Global Reporting Initiative).
12. Zieloną księgę (Green Paper)[16].

Współczesna instytucja jest organizacją służącą otoczeniu, dąży bowiem do realizacji celów nie tylko ekonomicznych, lecz także społecznych. Powinna brać pod uwagę cztery kluczowe obszary odpowiedzialności:

1. Udziałowcy.
2. Pracownicy.
3. Klienci.
4. Społeczeństwo.

Współcześnie wraz z rozwojem społeczno-gospodarczym, w dobie bardzo dynamicznego rozwoju krajów tzw. młodej demokracji państwo potrzebuje instytucji, dzięki którym będzie w stanie sprawować nadzór nad przestrzeganiem przepisów prawnych, oraz sprawnie rozwijającego się sektora publicznego. Jest to warunek niezbędny do zachowania prawidłowych relacji społecznych i ekonomicznych. Zarządzanie sektorem usług publicznych zdecydowanie różni się od zarządzania przedsiębiorstwami nastawionymi na zysk finansowy. Nie znaczy to jednak, że ze względu na inne cele sektor publiczny może być zarządzany nieefektywnie, co często podkreślają teoretycy organizacji i zarządzania. Podstawowe cele organizacji *non profit* są często nieuchwytne dla bezpośredniego pomiaru, można wśród nich wymienić m.in. wykształcenie, bezpieczeństwo, opiekę zdrowotną czy socjalną. Jak pokazuje praktyka, w wielu krajach gospodarczo rozwiniętych instytucje te nie nadążają za zmieniającymi się warunkami zewnętrznymi oraz oczekiwaniami społecznymi.

W tej części wykorzystano materiały pochodzące z monografii autora pt. *Społeczna odpowiedzialność Policji. Teoria i praktyka* wydanej przez Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie w 2012 r.

Autor niniejszego opracowania w latach 2010–2013 prowadził badania naukowe dotyczące budowy modelu społecznej odpowiedzialności oraz możliwości zastosowania tego narzędzia zarządzania w odniesieniu do instytucji polskiej Policji. Wyniki badań pokazały, że koncepcja społecznej odpowiedzialności z powodzeniem może zostać wdrożona w procedury zarządzania tą formacją mundurową.

Model społecznej odpowiedzialności polskiej Policji

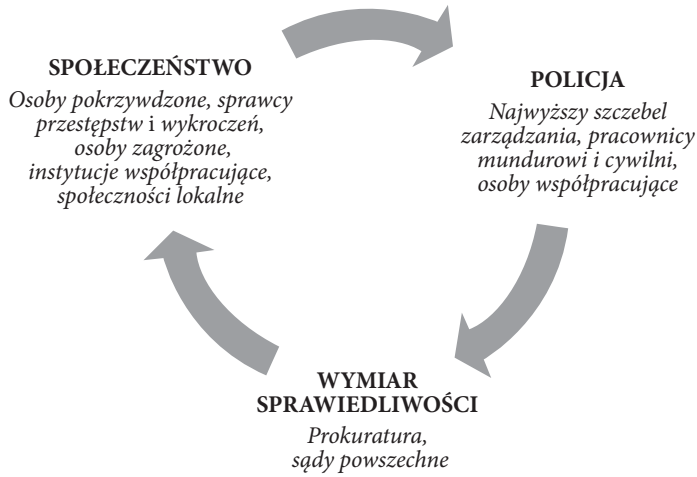
Organizacja stanowiąca przedmiot mojego zainteresowania z punktu widzenia teorii zarządzania jest wyjątkowa i niepowtarzalna. Jest to instytucja funkcjonująca w każdym państwie na świecie, gdyż trudno wyobrazić sobie ustrój społeczny bez

[16] M. Żemigała, *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, Kraków 2007, s. 104.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

aparatu porządku i ochrony obywateli. Jest to również organizacja mundurowa, w gestii której leży ochrona istniejącego porządku prawnego, działająca w ściśle określonych ramach prawnych i zgodnie z bardzo skomplikowanymi procedurami. Jej otoczenie stanowi całe społeczeństwo — odbiorca (interesariusz) niepowtarzalnej usługi, którą jest zapewnienie bezpieczeństwa wewnętrznego i wiążący się z tym zespół zobowiązań (rysunek 1). Zobowiązania Policji wobec społeczeństwa wynikają przede wszystkim z przepisów prawa, a co za tym idzie — z przyjętej przez nią misji. Zarządzanie organizacją mundurową zdecydowanie różni się od zarządzania przedsiębiorstwem prywatnym ze względu na zupełnie inny charakter oferowanych usług oraz inne ramy prowadzonej działalności.

Rysunek 1. Interesariusze Policji


SPOŁECZEŃSTWO
Osoby pokrzywdzone, sprawcy przestępstw i wykroczeń, osoby zagrożone, instytucje współpracujące, społeczności lokalne
POLICJA
Najwyższy szczebel zarządzania, pracownicy mundurowi i cywilni, osoby współpracujące
WYMIAR SPRAWIEDLIWOŚCI
Prokuratura, sądy powszechne

Źródło: opr. własne na podst.: D. Hryszkiewicz *Społeczna odpowiedzialność Policji. Teoria i praktyka*, Szczytno 2012

Model społecznej odpowiedzialności Policji musi zawierać kryteria i wskaźniki uwzględniające charakter prowadzonej działalności. Nie można oceniać tej organizacji, opierając się na identycznych kryteriach jak w przypadku przedsiębiorstw prywatnych. Działanie takie nie byłoby słuszne i nie przyniosłoby odpowiedzi na postawione pytania. Zaproponowany model zawiera obszary kluczowe dla funkcjonowania Policji, choć ze względu na zakres poruszanej problematyki z pewnością nie wyczerpuje wszystkich możliwych parametrów definiujących określone kryterium. Oto części składowe modelu w odniesieniu do polskiej Policji, zweryfikowane przez autora w procesie badawczym.

Kryterium etyczne:

- Posiadanie kodeksu etycznego.
- Szkolenia i edukacja.
- Motywowanie.
- Zwalczanie korupcji.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Kryterium społeczne:

- Zatrudnienie i stosunki pracy (bezpieczeństwo pracy, wolność zrzeszania się i prawo do negocjacji zbiorowych, godziny pracy, wynagrodzenia, świadczenia, szkolenia, jakość życia, jakość pracy).
- Stosunki z interesariuszami.
- Społeczność lokalna.
- Świadczone usługi.
- Zarządzanie.

Kryterium ekologiczne:

- Zarządzanie.
- Świadczone usługi.
- Szkolenia i edukacja.

Wyniki przeprowadzonych badań pokazały, że Policja w pewnej mierze realizuje postulaty koncepcji społecznej odpowiedzialności, która jest niejako wpisana w społeczną i prawną misję tej instytucji. Dokładne wyniki badań zaprezentowano we wspomnianej publikacji poświęconej w całości problematyce CSR w Policji.

Jednym z elementów modelu społecznej odpowiedzialności jest zagadnienie płci oraz równych szans w organizacji. Koncepcja CSR uwzględnia w swoich założeniach przeciwdziałanie różnym patologiom organizacyjnym obniżającym w konsekwencji efektywność zarządzania. Służą temu przede wszystkim procedury antydyskryminacyjne oraz tworzenie właściwej kultury organizacyjnej.

Autor rozpoczyna obecnie badania dotyczące możliwości zastosowania w praktyce zarządzania polską Policją konkretnych rozwiązań proceduralnych uwzględniających postulaty modelu społecznej odpowiedzialności, wzbogaconych o najnowsze rozwiązania w tej dziedzinie.

Podsumowanie

Koncepcja społecznej odpowiedzialności jest nowoczesnym narzędziem zarządzania postulującym wprowadzanie do pragmatyki organizacji procedur i wytycznych związanych ze zrównoważonym rozwojem w strategicznych obszarach działania. Zmienna płci oraz postulat równych szans w dostępie do zasobów jest jednym z najistotniejszych elementów składających się na zagadnienie CSR. Wymaga to jednak woli najwyższego szczebla zarządzania oraz konkretnych rozwiązań organizacyjnych, które umożliwią praktyczne i efektywne zarządzanie kapitałem ludzkim. W przypadku Policji jest jeszcze sporo do zrobienia w kluczowych obszarach. Należy jednak przyznać, że pewne działania zostały już podjęte, a czas pokaże, czy obrane kierunki zmian były właściwe. Propozycja autora dotycząca zastosowania koncepcji CSR przy okazji problematyki zarządzania kompetencjami kobiet w Policji jest próbą udowodnienia, że współczesne metody kierowania mają już w swoich rozwiązaniach konkretne narzędzia, których odważne zastosowanie pozwoli efektywnie zarządzać kompetencjami pracowników.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Bibliografia

Carroll A.B., *Business and Society. Ethics and Stakeholder Management*, Ohio 1993.
Evan W.M., Freeman R.E., *Spółka i osoby żywotnie zainteresowane. Kapitalizm kantowski* [w:] L.V. Ryan, J. Sójka (red.), *Etyka biznesu*, Poznań 1997.
Gałkowski J.W., *Ziemski los człowieka. Jana Pawła II myśl o pracy*, Lublin 2004.
Griffin R.W., *Podstawy zarządzania organizacjami*, Warszawa 2002.
Koch R., *Słownik zarządzania i finansów*, Kraków 1997.
Robbins S.P., DeCenzo D.A., *Podstawy zarządzania*, Warszawa 2002.
Rybak M., *Etyka menadżera — społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, Warszawa 2007.
Stoner J.A.F., Freeman R.E., Gilbert D.R., *Kierowanie*, Warszawa 2001.
Walkowiak R., Krukowski K. (red.), *Społeczna odpowiedzialność organizacji od odpowiedzialności do elastycznych form pracy*, Olsztyn 2009.
Wartick S.L., Cochran P.L., *The Evolution of the Corporate Social Performance Model*, „Academy of Managment Review" 1985, Vol. 10, nr 4.
Żemigała M., *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, Kraków 2007.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Izabela Wiciak*

Kobiety na stanowiskach kierowniczych w Policji

Słowa kluczowe

policjantka, stanowisko kierownicze, zarządzanie kompetencjami

Obecnie kobiety są aktywne zawodowo, lepiej wykształcone od mężczyzn, przedsiębiorcze i ambitne. Pomimo to ich udział w zarządzaniu, szczególnie na wyższych szczeblach, jest nadal nieadekwatny w stosunku do potencjału, jaki posiadają. Zmienia się również styl zarządzania z tradycyjnego (bardziej „męskiego") na nowoczesny (bardziej „kobiecy"). Kobiety w Policji służą od ponad wieku. Obecnie jest to około 14,5% ogółu funkcjonariuszy, natomiast w kadrze kierowniczej — nieco ponad 3%. Nasuwa się wniosek, że potencjał kobiet w zarządzaniu w Policji nie jest w pełni wykorzystywany. Oprócz stereotypów, nie ma istotnych różnic między kobietami a mężczyznami, które uzasadniałyby dyskryminację tych pierwszych. Kobiety w zarządzaniu mają równe prawa i kompetencje, ale nierówne szanse. Dotychczasowe kwalifikacje menedżerów nie w pełni odpowiadają wymaganiom rzeczywistości. Odpowiedzią na te i inne bolączki powinny być skuteczne modele zarządzania, bazujące na obiektywnych kryteriach. Jednym z takich modeli jest model zarządzania przez kompetencje zrealizowany przez WSPol.

Keywords

policewoman, managerial position, competency management

Nowadays, women are professionally active, better educated than men, enterprising and ambitious. Despite this, their participation in management, especially in higher managerial positions is still inadequate in relation to the potential they have. Now, management style is changing from a traditional (more "male") style to a modern (more "female") one. Women in Police have served for more than a century. At present, there are about 14.5% of female police officers, with only over 3% on managerial positions. A general conclusion is that the potential of women in management in the Police is not fully utilized. In fact, there are only stereotypes in differences between men and women, which would justify their discrimination in management. Women in management have equal rights and powers but unequal opportunities. Previous qualifications of managers do not fully correspond to the demands of reality. The answer to these and other problems should be effective management models, based on objective criteria. One of such models is the model of management by competences achieved by the Police Academy.

* I. Wiciak — Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Wstęp

We współczesnym świecie kobiety coraz częściej podejmują nowe wyzwania, generują zmiany, wdrażają nowatorskie rozwiązania poprzedzone kreatywnym myśleniem. Zajmują znaczące miejsca zarówno w biznesie, jak i w polityce. Pomimo tych pozytywnych przemian obserwuje się niepokojące zjawisko, które polega na tym, że rozwój zawodowy kobiet postępuje dużo szybciej niż dostęp do wysokich stanowisk. Okazuje się, że kobiety w wielu częściach świata mają coraz lepsze wykształcenie, natomiast ich udział w podejmowaniu decyzji ekonomiczno-gospodarczych na wyższych szczeblach zarządzania jest nadal nieadekwatny w stosunku do potencjału, jaki posiadają[1].

W tej sytuacji ogromny zasób talentów i kompetencji kobiet pozostaje niewykorzystany, co może negatywnie wpływać na rozwój społeczno-gospodarczy wielu krajów, w tym również Polski. Jedną z głównych przyczyn jest brak instytucjonalnego wsparcia w opiece nad dziećmi i trudności w łączeniu życia zawodowego z rodzinnym, zwłaszcza przez kobiety, którym stereotypowo przypisywana jest pełna odpowiedzialność za dom.

Kobiety nie są wystarczająco reprezentowane na stanowiskach kierowniczych, szczególnie tych wysokich. Ich naturalna przedsiębiorczość mogłaby być kluczem do wzrostu gospodarczego oraz powodzenia wielu firm. Należy dążyć do sytuacji, w której pracownicy, niezależnie od płci, mają równe szanse na rynku pracy oraz w równym stopniu mogą godzić życie zawodowe z życiem rodzinnym.

W naszym kraju potencjał kobiet w zarządzaniu niewątpliwie nie jest w pełni wykorzystywany, a ich liczba jest niewystarczająca, gdyż kobiety są dyskryminowane w zarządzaniu. Istnieją także bariery, które utrudniają im karierę kierowniczą. Dyskryminacja kobiet będzie tu oznaczała zróżnicowanie, wykluczenie, ograniczenie lub uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w życiu politycznym, gospodarczym, społecznym, kulturalnym, obywatelskim czy jakimkolwiek innym[2].

Za przejaw dyskryminacji kobiet uznaje się m.in.:

- nierówny dostęp do stanowisk kierowniczych (tzw. segregacja pionowa) i dłuższy czas oczekiwania na awans,
- stereotypy, które sprawiają, że organizacje nie chcą ich zatrudniać na stanowiskach menedżerskich,
- dominację w dziedzinach mniej prestiżowych i gorzej płatnych (tzw. segregacja pozioma),
- dyskryminację płacową za pracę równej wartości,

[1] B. Szubińska, *Przywództwo kobiet we współczesnym świecie* [w:] A. Skrabacz (red.), *Służba kobiet w formacjach mundurowych w XXI wieku*, Warszawa 2008, s. 11–22.

[2] T. Kupczyk, *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wrocław 2009, s. 21.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- dyskryminację ze względu na wiek (kobiety do 30. roku życia i te, które ukończyły 55 lat, są niechętnie powoływane na stanowiska kierownicze, w przypadku mężczyzn nie ma to takiego znaczenia);
- większe bezpieczeństwo zatrudnienia, jakie uzyskują mężczyźni,
- przyjmowanie do pracy mężczyzn bez wymaganego doświadczenia[3].

Zasadniczym przejawem dyskryminacji kobiet jest ich nierówna partycypacja w zarządzaniu na wyższych stanowiska kierowniczych, która nasila się w sytuacji kryzysu gospodarczego. Za przejaw dyskryminacji należy uznać także sytuację, w której od kobiet menedżerów oczekuje się, że będą zachowywać się zgodnie z wymogami męskich wzorów prowadzenia biznesu, a z drugiej strony — pozostaną wrażliwymi kobietami. Burzy to ich wizerunek, naturalność i nie pozwala na wykorzystanie wszystkich swoich talentów.

Jedną z istotnych barier utrudniających rozwój karier zawodowych kobiet, w tym ich awansowanie, są różnego rodzaju mity i stereotypy głęboko zakorzenione w myśleniu społecznym. Za stereotyp uważa się system nazbyt uproszczonych, uogólnionych przekonań na temat grupy lub jednostki, podzielanych przez daną społeczność. Stereotypy płci to schematyczne opisy „męskiego mężczyzny" i „kobiecej kobiety". Na skutek tego zjawiska ludzie mają skłonność do przypisywania określonych cech, zadań i ról społecznych innym w zależności od ich płci. Pociąga to za sobą różne formy dyskryminacji w społeczeństwie[4].

Wyniki wielu badań wskazują na to, że następujące mity i stereotypy mają ogromny wpływ na różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn:

- kobiety są mniej dyspozycyjne i efektywne (trudno się z tym zgodzić, zwłaszcza w odniesieniu do kobiety w sposób naturalny pełniącej rolę matki, kiedy to w pierwszym okresie opieki nad dzieckiem widać jej ciągłą dyspozycyjność, a tym samym — efektywność),
- kobiety reagują zbyt emocjonalnie (w wielu przypadkach kobieca emocjonalność to niezwykły atut, który przekłada się na samoświadomość, empatię i wrażliwość),
- kobiety są mniej odważne i mają mniejszą wiarę w siebie (bezzasadna jest dyskusja nad takimi cechami jak odwaga czy samoocena, które prawdopodobnie bardziej związane są ze zmiennymi osobowościowymi niż płciowymi),
- kobiety nie są nastawione na rywalizację, dominację, sukces i awans (te z kolei cechy przypisywane są stereotypowo mężczyznom, co wraz z rozwojem świadomości społecznej sukcesywnie się zmienia; w XXI w. obserwuje się coraz więcej kobiet rywalizujących, dominujących, stawiających na sukces i awans),
- kobiety mają tendencję do opiekowania się podwładnymi, a nie delegowania zadań (w nowej rzeczywistości społecznej coraz powszechniej obowiązuje zadaniowość, ważna więc staje się umiejętność delegowania zadań, co nie musi

[3] Tamże, s. 23.

[4] I. Reszke, *Bezrobocie kobiet — stereotypy i realia* [w:] A. Titkow, H. Domański (red.), *Co znaczy być kobietą w Polsce*, Warszawa 1995, s. 12.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

oznaczać rezygnacji z opiekuńczości, potrzebnej szczególnie w czasach kryzysu, szybkich zmian i dewaluacji relacji interpersonalnych opartych na głębszych uczuciach),
- kobiety same godzą się na mniejsze wynagrodzenie (często nie mają innego wyjścia, a będąc odpowiedzialnymi za siebie i swoje rodziny, pragną godziwego życia),
- kobiety mają mniejszą niż mężczyźni wiedzę, umiejętności i doświadczenie w zarządzaniu i wizualizacji przyszłości (liczne sytuacje zawodowe sprawiają, że i ten stereotyp powoli ulega modyfikacji, pod warunkiem, że kobiety są dopuszczane do stanowisk kierowniczych).

Najważniejsze bariery ograniczające kariery kobiet to trudność pogodzenia dwóch ról: niezmiernie absorbującej roli zawodowej z rolą żony i matki oraz stereotyp kobiety uznawany przez społeczeństwo. Ciągle uważa się, że to kobiety odpowiedzialne są za dom, a prace domowe są mało męskie. Funkcjonowanie w takiej rzeczywistości, doświadczenie własnych rodzin, w których kobiety pracowały często na dwóch etatach — zawodowym i domowym, utrudnia zmianę nie tylko stereotypów, lecz także wzorców i nawyków. Potrzeba dużej dojrzałości zarówno mężczyzny, jak i kobiety, żeby dla dobra związku tworzyć prawdziwie równościową rzeczywistość dnia codziennego.

Wyniki badań poświęconych zagadnieniu płci kulturowej (gender) potwierdzają, że w każdym społeczeństwie i kulturze funkcjonuje podział cech, zachowań, zadań i ról społecznych na męskie i kobiece. Płeć kulturowa odnosi się do cech nadawanych kobietom i mężczyznom oraz do kształtowanych przez społeczeństwo relacji między nimi. Ponadto definiuje to, co jest dozwolone, oczekiwane i doceniane w odniesieniu do kobiet i mężczyzn w danej sytuacji. Płeć dotyczy również zróżnicowanych i złożonych relacji między mężczyznami i kobietami, obejmujących system reprodukcji, płciowy podział pracy, i odbija się niemal w każdej dziedzinie życia[5].

Styl zarządzania, u którego podstaw znajdują się takie wartości jak współpraca, negocjacje problemowe, nieokazywanie przewagi wynikającej z posiadania władzy, umiejętności interpersonalne, utożsamianie głównego kapitału firmy z ludźmi, praca zespołowa, określany jest mianem kobiecego. Z kolei po stronie cech tzw. dobrego menedżera znajdują się takie właściwości jak kreatywność, podejmowanie inicjatywy, konsekwencja, odwaga, umiejętność strategicznego myślenia, stanowczość, racjonalizm, które mieszczą się w głęboko zakorzenionym w Polsce stereotypie męskości. W dynamicznie zmieniających się czasach gospodarki opartej na wiedzy, globalizacji, mieszaniu się kultur zmienia się również styl zarządzania. Model tradycyjny był bardziej męski, nowoczesny jest bardziej kobiecy. Problem tkwi we wciąż pokutujących stereotypach i wieloletnich doświadczeniach, które są szczególnie silne w instytucjach o charakterze paramilitarnym, o zhierarchizowanej, skostniałej strukturze. Wskutek tego to mężczyzn częściej podświadomie wybiera się na pracowników czy wysuwa się ich kandydatury do awansu.

[5] T. Kupczyk, *Kobiety w zarządzaniu*..., wyd. cyt., s. 21–22.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Kobiecy styl zarządzania różni się od męskiego w takich obszarach jak podejmowanie decyzji, miary sukcesu czy strategia działania. Kobiety mają mniejsze skłonności do podejmowania decyzji przy jednoczesnym wykorzystywaniu swojej władzy i pozycji. Chętniej słuchają opinii zespołu, dopuszczają możliwość dyskusji, dążą do konsensusu, motywowane są i motywują innych również środkami pozafinansowymi, stawiają na relacje interpersonalne i dają większe wsparcie jako przełożone. Sukces oznacza dla nich głównie jakość, nie tylko ilość. W swoim działaniu kobiety nie są agresywne i zazwyczaj wolą podejmować niewielkie ryzyko[6].

Najczęściej wymienianymi atrybutami kobiecego stylu zarządzania są:

- interaktywność,
- nastawienie na współpracę,
- zdolność komunikowania — komunikacja otwarta,
- postępowanie zgodne z życiowym doświadczeniem,
- empatia,
- postrzeganie organizacji jako całości,
- nieszufladkowanie,
- dbałość o relacje,
- ukierunkowanie na rozwój i wyzwania,
- rezygnacja z autorytarnego wydawania poleceń na rzecz podejścia demokratycznego, partnerskiego i partycypacyjnego.

W kontekście zjawisk blokujących karierę kierowniczą kobiet używane są takie pojęcia jak „szklany sufit", „lepka podłoga", „szklane ruchome schody" czy „aksamitne getto". „Szklany sufit" to niewidzialna bariera, która zdaje się oddzielać kobiety od najwyższych szczebli kariery, uniemożliwiająca im dotarcie na sam szczyt. Mianem „szklanego sufitu" (ang. *glass ceiling*) określa się przeszkody, jakie napotykają kobiety pełniące funkcje kierownicze. Wyrażenie to symbolizuje widoczność awansu przy jednoczesnej jego nieosiągalności. W kontekście analiz zjawiska dyskryminacji w awansowaniu pojawia się także pojęcie „lepka podłoga", odnoszące się do zawodów o niskim statusie, w których nie ma większych możliwości awansu — osoby je wykonujące tkwią „przylepione" na najniższym poziomie. Termin ten odnosi się do zajęć takich jak praca urzędniczki, sekretarki, kosmetyczki, krawcowej czy pomocy domowej. Są to zarazem zawody w dużym stopniu zdominowane przez kobiety. Tu często mamy do czynienia ze zjawiskiem uprzywilejowania mężczyzn, określanym jako „szklane ruchome schody". Pojęcie to oznacza niewidzialną siłę wynoszącą mężczyzn na wyższe szczeble kariery, stanowi przeciwieństwo „szklanego sufitu". Coraz częściej spotykane jest także zjawisko „aksamitnego getta", charakteryzującego się niedopuszczaniem kobiet do kierowania wydziałami technicznymi, produkcyjnymi czy marketingowymi. Przy omawianiu zagadnień równości płci między kobietami i mężczyznami warto zdefiniować pojęcie

[6] S. Misiak, *Kobiety zarządzające zasobami ludzkimi w organizacjach — analiza przypadku* [w:] A. Stankiewicz-Mróz, J. Lendzion (red.), *Jakość zarządzania zasobami ludzkimi we współczesnych organizacjach*, Łódź 2012, s. 203–216.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

„tokenizmu", opisujące sytuację, w której obecność nielicznych kobiet w grupach lub na stanowiskach zdominowanych przez mężczyzn daje błędne złudzenie istniejącej równości płci, a tym samym „zwalnia" grupę z odpowiedzialności za rewizję swoich dyskryminujących postaw i zachowań[7].

Kobiety w polskiej Policji

Kobiety służą w policji od ponad 100 lat. Ze względu na skomplikowaną historię tworzenia polskiej policji trudno ustalić konkretną datę pojawienia się pierwszych policjantek na ziemiach polskich. Za prawdziwy początek służby kobiet w Policji Państwowej uważa się rok 1925. Stworzono wówczas w jej ramach Policję Kobiecą, której komendantką została Stanisława Paleolog. Pełniła ona swoją służbę do wybuchu II wojny światowej. Pierwszą milicjantką na poważniejszym stanowisku kierowniczym — komendantem siedemdziesięcioosobowego komisariatu — została w 1953 r. Janina Szymborska. Procent kobiet służących w MO utrzymywano na niezbyt wysokim poziomie (6–8%). Większość funkcjonariuszek zajmowała wówczas stanowiska administracyjne, obecnie coraz częściej ucywilniane. Ze względu na niskie zaszeregowanie tych stanowisk milicjantki miały kłopoty z uzyskaniem awansu. Po 1989 r. w ramach działań na rzecz zmiany oblicza policji postrzeganej przez społeczeństwo jako aparat represji, nastąpił, zainicjowany przez ówczesne władze resortu, duży napływ kobiet do pracy w organach egzekwowania prawa. Wówczas też umożliwiono funkcjonariuszkom studiowanie stacjonarne w Wyższej Szkole Policji. W 1990 r. przyjęto do służby 424 panie, rok później — 1022[8].

W literaturze przedmiotu wysuwa się wiele argumentów na rzecz szerokiej reprezentacji kobiet w policji:

- dla poszanowania godności ofiar, świadków i osób podejrzewanych pewne czynności, m.in. przeszukanie kobiet, powinny prowadzić kobiety,
- mężczyźni mają skłonność do lekceważenia pewnych kategorii przestępstw, których ofiarami bywają głównie kobiety i dzieci (zgwałceń, przemocy domowej),
- policja zyska pełną akceptację, jeśli jej struktura będzie odbiciem społeczeństwa, z uwzględnieniem obu płci, a także mniejszości etnicznych czy religijnych i grup wiekowych — wówczas społeczeństwo chętniej współpracuje z policją,
- zarządzanie zasobami ludzkimi organizacji zakłada optymalne wykorzystanie całego potencjału społecznego policji, zarówno mężczyzn, jak i kobiet; połączenie pozytywnych cech „męskich" i „żeńskich" poprawi standardy pracy policji jako całości,
- szersza obecność kobiet w policji nadaje jej „miękkości", ułatwia odchodzenie od militarnego charakteru, dzięki czemu czyni ją bardziej przyjazną dla obywateli,

[7] T. Kupczyk, *Kobiety w zarządzaniu...*, wyd. cyt., s. 194–195.

[8] W. Trzcińska, *Od stu lat w mundurze — policjantki wczoraj i dziś* [w:] A. Skrabacz (red.), *Służba kobiet w formacjach mundurowych w XXI wieku*, Warszawa 2008, s. 85–93.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- Policja jako instytucja stojąca na straży prawa nie może sama go łamać, stosując praktyki dyskryminacyjne w dostępie do zawodu i awansu[9].
- Współcześnie nie trzeba już nikogo przekonywać, że obecność kobiet w służbach mundurowych niesie wiele korzyści. Kwestią zasadniczą staje się skuteczne gospodarowanie potencjałem pracowników, w tym kobiet pracujących i służących w organizacjach o charakterze paramilitarnym. Należy to zostawić wyższym przełożonym, odpowiedzialnym za politykę kadrową. Ciągle czekamy na kobietę, która zajmie stanowisko komendanta głównego polskiej policji i będzie pierwszym generałem („generałką") z lampasami na spódnicy.

Policjantki na stanowiskach kierowniczych

Chociaż ani w Polsce, ani w większości innych krajów nie ma formalnych ograniczeń w dostępie kobiet do określonych służb czy stanowisk, istnieją męskie enklawy, w których funkcjonariuszki są rzadko spotykane. W krajach Europy Zachodniej i w USA więcej kobiet służy w prewencji, głównie w pieszych patrolach, niż w prestiżowych służbach kryminalnych. W Polsce jest odwrotnie — to służbę patrolową uważa się za „niekobiecą". Niższa procentowo reprezentacja kobiet wśród kadry kierowniczej niż wśród ogółu funkcjonariuszy jest widoczna w mniejszym lub większym stopniu w całej policji. Wynika to po części z faktu, że w wielu państwach większość policjantek ma na razie krótszy czas pracy, choć nie dotyczy to Polski. Najczęściej jest to jednak efekt ukrytej dyskryminacji. Kobieta ma możliwość objęcia stanowiska kierowniczego dopiero wtedy, gdy nie ma mężczyzny spełniającego dane warunki. W innym przypadku spotyka się ze zjawiskiem „szklanego sufitu" — obserwuje dalsze szczeble kariery, ale nie jest w stanie na nich stanąć, oddziela je niewidzialna przegroda. Jeśli już zdarzy się, że policjantka awansuje, jej wiedza i umiejętności znacznie przewyższają kompetencje jej kolegów na równorzędnych stanowiskach — tak jakby musiała udowadniać przełożonym i podwładnym, że się nadaje i zasługuje na awans. Często w takiej sytuacji kobiety na stanowiskach kierowniczych w Policji, spełniając oczekiwania współpracowników, stają się bardziej „męskie" przez nadmierny autorytaryzm. W niektórych jednostkach czy komórkach organizacyjnych Policji można również zaobserwować rywalizację (w negatywnym znaczeniu tego słowa) między kobietami-przełożonymi. Jeśli w jakimś województwie są dwie lub trzy komendantki powiatowe, zdarza się, że próbują udowadniać sobie nawzajem, która z nich jest „lepsza". W organizacjach, w których kobiety mają szerszą reprezentację na stanowiskach kierowniczych, w sposób naturalny zaczynają się wspierać i współpracować, nie tracąc przy tym swojej kobiecości. Taką pozytywną praktyką w realiach policyjnych jest Centralne Laboratorium Kryminalistyczne Policji czy Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie, w których kobiety stanowią silną grupę w kadrze kierowniczej, np. w WSPol na 31 stanowisk kierowniczych aż 11 zajmują kobiety.

[9] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Jednakże w kadrze kierowniczej całej Policji kobiety są niedoreprezentowane. W 2013 r. na 1772 stanowiska kierownicze w Policji funkcjonariuszki objęły 57 z nich, co stanowi 3,2%. Należy zwrócić uwagę, że co siódmy funkcjonariusz jest kobietą, ponieważ liczba kobiet w Policji sukcesywnie rośnie. Obecnie służy prawie 14 tys. policjantek i stanowią one 14,5% wszystkich funkcjonariuszy Policji. Dla porównania, w 1990 r. policjantki stanowiły 10% ogółu, a w 2010 r. — nieco ponad 13%. Policjantki najczęściej zajmują średnie i niższe stanowiska kierownicze w Policji. Coraz częściej, ciągle jednak w mniejszości w stosunku do panów, zostają kierownikami jednostek i komórek organizacyjnych Policji. Natomiast w wyższej kadrze kierowniczej, do której zalicza się komendantów głównych, dyrektorów biur KGP, komendantów wojewódzkich, stołecznego i ich zastępców, komendantów szkół policyjnych, jest jedynie kilka kobiet[10].

Policjantki mają wiele problemów związanych ze swoją pracą. Najdotkliwiej chyba odczuwane są kłopoty z pogodzeniem ról zawodowych i rodzinnych. Wynika to z zarówno z charakteru samej służby, jak i wciąż widocznego wśród wielu kierowników przekonania, że szukanie rozwiązań pozwalających godzić owe role byłoby dla organizacji zbędnym wysiłkiem. Tymczasem policje zachodnioeuropejskie na dużą skalę wprowadzają rozwiązania takie jak:

- elastyczny czas pracy (w polskich realiach w wielu jednostkach, w których obowiązuje elektroniczny system ewidencji czasu pracy, mogłoby to być skuteczne rozwiązanie),
- możliwość służby na część etatu (pomocna nie tylko rodzicom wychowującym dzieci, lecz także funkcjonariuszom starszym, o słabszym zdrowiu, dzięki temu ograniczono by liczbę urlopów wychowawczych czy zwolnień lekarskich),
- możliwość pracy kilku osób na wspólnym etacie,
- policyjne żłobki i przedszkola.

W niektórych państwach prowadzono aktywną politykę na rzecz poszerzania, przez system szkoleń i praktyk, udziału kobiet w kadrze menedżerskiej. Podkreślić należy, że nie oznacza to obniżenia wymagań, lecz jedynie stworzenie szans podwyższenia kwalifikacji. Wyrównaniem szans na awans jest również wprowadzenie przejrzystych zasad doboru kandydatów, opartych na bezstronnej ocenie kompetencji[11].

Współcześnie szanse na przetrwanie i powodzenie mają te organizacje, które wdrożą model gospodarki opartej na wiedzy, uelastycznią swoje struktury, zmienią sposób zarządzania i postawią na kapitał ludzki, w tym na jego talenty, wiedzę, umiejętności, motywacje, kreatywność i współpracę. Gdy uda się wdrożyć kulturę organizacyjną, która stawia na pierwszym miejscu kwalifikacje, profesjonalizm i różnorodność, wówczas kobiety i mężczyźni pracujący razem mogą stworzyć sytuację, w której wszyscy zyskują.

[10] *Kobiety w służbach mundurowych. Sukcesy, perspektywy, partnerstwo*, folder V Kongresu Kobiet, 2013, s 8–11.

[11] W. Trzcińska, *Od stu lat w mundurze...*, wyd. cyt., 85–93.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Zarządzanie przez kompetencje

Odpowiedzią na bolączki Policji w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn mogłoby być wdrożenie efektów zrealizowanego projektu dotyczącego zarządzania kompetencjami. Jego zastosowanie mogłoby uzdrowić sytuację, w której przełożeni koncentrują się głównie na wymiernych wynikach pracy, bez zwracania uwagi na jakość oraz sposób, w jaki ludzie wykonują zadania i osiągają cele[12].

Głównym celem zrealizowanego, ale jak dotąd niewdrożonego projektu pt. *Wytworzenie systemu oceny i rozwoju kompetencji menedżerskich średniej i wyższej kadry kierowniczej w Policji* było stworzenie zinformatyzowanego, nowoczesnego systemu oceny i rozwoju kompetencji menedżerskich kadry kierowniczej Policji. Projekt nastawiony był na wzrost efektywności zarządzania kadrą kierowniczą oraz wykorzystania potencjału pracowników Policji.

Projekt był realizowany przez zespół specjalistów Policji oraz zewnętrzną firmę ALTA w latach 2010–2013. Autorka artykułu była aktywnym członkiem zespołu projektowego. Projekt finansowano ze środków Narodowego Centrum Badań i Rozwoju Nr OR00002611.

Na system składają się odzwierciedlający wymagania i specyfikę organizacji model kompetencyjny, kompetencyjne profile stanowisk menedżerskich oraz aplikacja informatyczna w formie platformy internetowej, wraz z jej zawartością merytoryczną w postaci narzędzi i metod do oceny kompetencji. W ramach systemu opracowane zostały programy szkoleniowe, w tym szkolenia e-learningowe, wspierające rozwój kluczowych kompetencji menedżerskich, oraz szkolenia dla użytkowników systemu — Akademia Użytkowników. Efektem projektu jest w pełni funkcjonujący zinformatyzowany system oceny i rozwoju kompetencji menedżerskich w strukturach Policji.

W ramach projektu realizowane działania podzielono na trzy grupy. Po pierwsze, opracowano model kompetencji kierowniczych wraz z narzędziami wspomagającymi ocenę kompetencji (przewodniki do prowadzenia wywiadów kompetencyjnych, system oceny kompetencji techniką 360 stopni, sesje ośrodków oceny i rozwoju kompetencji menedżerskich, narzędzia psychometryczne do badania kompetencji kadry menedżerskiej). Po drugie, zaprojektowano aplikację informatyczną systemu oceny i rozwoju kompetencji menedżerskich *on-line*, zaimplementowano platformę do badań i utworzone narzędzia oraz przetestowano je. Po trzecie, opracowano i zaimplementowano na platformie e-learningowej testy i moduły edukacyjne do wykorzystania podczas warsztatów rozwojowych (szkolenia i warsztaty rozwoju kompetencji menedżerskich w Policji oraz Akademia Rozwoju).

Do budowy modelu kompetencyjnego zastosowano metodę ekspercką połączoną z metodą partycypacyjną. Metoda ekspercka służy opracowywaniu systemu

[12] A. Letkiewicz, T. Szankin, *Organizacja i zarządzanie: kompetencje menedżerskie w Policji*, Szczytno 2013, s. 9.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

kompetencyjnego, jest realizowana przez specjalistów i ekspertów zewnętrznych. Natomiast metoda partycypacyjna zakłada udział pracowników w projektowaniu systemu kompetencyjnego.

Ponadto użyte zostały następujące metody: metoda zdarzeń krytycznych wraz z wywiadami na podstawie metodologii *Repertory Grid Interview*[13], wywiad kompetencyjny, metoda oceny kompetencji 360 stopni, metoda *assessment center* i *development center*.

W celu opracowania modelu kompetencji menedżerskich w Policji zastosowano metodę *benchmarkingu* modeli kompetencyjnych funkcjonujących w policjach różnych krajów europejskich. Połączenie informacji z różnorodnych źródeł z wiedzą i doświadczeniem oraz najlepszymi praktykami w zakresie budowania modeli kompetencyjnych zaowocowało projektem spójnej koncepcji modelu kompetencji kadry kierowniczej w polskiej Policji.

Analizie poddano istniejące dokumenty (dokumentacja kadrowa, opisy stanowisk pracy, akty prawne i procedury postępowania) w celu poznania specyfiki organizacji oraz określenia dotychczasowych standardów oceny. Następnie opracowano koncepcję wywiadów z pracownikami, zgodnie z zasadą partycypacji we wprowadzaniu zmian. Zastosowano metody zdarzeń krytycznych oraz wywiadów na podstawie metodologii *Repertory Grid Interview.*

Tak przygotowane wywiady umożliwiły zebranie znacznej liczby przykładów (ponad 1000) konkretnych zachowań związanych z efektywnym działaniem na stanowiskach kierowniczych w Policji. Wywiady przeprowadzono z osobami zajmującymi stanowiska menedżerskie w kilkunastu ośrodkach.

Następnie przeprowadzono klasyfikację danych uzyskanych podczas wywiadów. W pierwszym etapie odrzucono niejasne opisy, uproszczono skomplikowane oraz wykluczono opisy powtarzające się. Kolejno kategoryzowano wybrane zachowania w grupy, którym nadano nazwy najlepiej odzwierciedlające treść zachowań. Z tych grup kompetencji utworzono skupiska kompetencji. Efektem była lista kompetencji razem z odpowiadającymi jej wskaźnikami behawioralnymi, na które składały się pozytywne i negatywne zachowania odzwierciedlające daną kompetencję. Wskaźniki behawioralne charakteryzowały się jasnością, niepowtarzalnością i niezależnością.

W ten sposób została opracowana wstępna wersja Mapy Kompetencji. Na Mapę składały się nazwy kompetencji, definicje oraz zestawy wskaźników behawioralnych wraz ze skalą oceny kompetencji. Do weryfikacji wstępnej wersji mapy kompetencji kierowniczych, poza zespołem projektowym, zaproszono ekspertów z organizacji. Po przeprowadzonych dyskusjach ustalono finalną wersję Mapy Kompetencji Menedżerskich. Struktura mapy kompetencji zawierała następujące skupiska kompetencji: kompetencje poznawcze, kompetencje społeczne, kompetencje przywódcze, kompetencje osobiste i kompetencje

[13] A. Duda, *Weryfikacja kandydata. Wywiad kompetencyjny kluczem do profesjonalnej oceny*, „Personel i Zarządzanie" 2011, nr 3, s. 83–86.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

efektywnościowe. Ta wersja Mapy została zaimplementowana do aplikacji informatycznej.

Kolejnym zadaniem było przygotowanie przewodników do prowadzenia wywiadów kompetencyjnych dla każdej kompetencji oraz oceny kompetencji metodą 360 stopni. *Przewodnik do prowadzenia wywiadu kompetencyjnego* oraz lista kontrolna miały na celu usprawnienie procesu oceny kompetencji. Przyjęta koncepcja wywiadu kompetencyjnego zakłada stosowanie sekwencji pytań: pytania o działanie (przykłady konkretnych sytuacji z przeszłości i zachowania w tych sytuacjach), pytanie o intencje (identyfikacja przyczyn zachowania) oraz pytania o refleksje (określenie percepcji i ewaluacji własnej efektywności). Te ostatnie służą także wyodrębnieniu czynników, które wpłynęły na sukces, oraz zachowań, które w przyszłości można zmodyfikować. W przewodniku do wywiadów zawarto: mapę kompetencji, ustrukturyzowaną metodologię prowadzenia wywiadu, model obserwacji, zapisu, klasyfikacji i oceny zachowań oraz listę kontrolną do wywiadu kompetencyjnego.

W dalszej kolejności zaprojektowano zadania assessmentowe razem ze szczegółową dokumentacją, pozwalające na zaprojektowanie i przeprowadzenie sesji assessmentowych lub developmentowych dotyczących oceny i rozwoju kompetencji zidentyfikowanych we wcześniejszym etapie projektu. Opracowano koncepcję jednodniowych sesji AC, służących diagnozie wybranych kompetencji.

Przygotowano następujące typy zadań łącznie z kompletem niezbędnych dokumentów: dyskusja grupowa bez przypisanych ról, rozmowa symulowana wewnętrzna, rozmowa symulowana zewnętrzna, indywidualne zadanie analityczne. Dane o charakterze jakościowym i ilościowym zaprezentowano w formie tekstu, wykresów i tabel.

Następnie opracowano metodologię, na którą składały się matryca kompetencji — zadania oraz testy psychometryczne do oceny wybranych kompetencji menedżerskich. Matryca kompetencji to macierz pokazująca połączenia pomiędzy poszczególnymi kompetencjami a zadaniami, które je weryfikują. Pozwala na lepsze zarządzanie wyborem zadań o największej efektywności w stosunku do badanej kompetencji. Natomiast testy psychometryczne to narzędzia wykorzystywane w procesach związanych z zarządzaniem ludźmi w organizacjach; ich popularność stale rośnie. Wykorzystywane są do badania preferencji, zdolności i umiejętności, zarówno pracowników, jak i kandydatów do pracy. Cechują się odpowiednią trafnością i rzetelnością psychometryczną, są również wystandaryzowane, zobiektywizowane i odwołują się do konkretnych norm. Efektem tych działań były narzędzia i procedury do oceny kompetencji menedżerskich funkcjonujące na platformie do badań *on-line*.

Integralną częścią systemu zarządzania kompetencjami są szkolenia i warsztaty rozwoju kompetencji menedżerskich. Ich celem jest właściwe przygotowanie menedżerów do pracy na tym stanowisku. W związku z tym opracowano programy szkoleniowe z materiałami ułatwiającymi prowadzenie warsztatów dla kierowników.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Najpierw podjęto decyzję dotyczącą tematyki szkoleń, przyporządkowano poszczególne kompetencje do warsztatów oraz ustalono harmonogram. Podczas spotkań zespół projektowy opracował warsztaty wraz z dokumentacją. Szczególną uwagę zwrócono na strukturę i jakość tych dokumentów. Dla każdego warsztatu opracowano: program warsztatów zawierający poszczególne tematy, tezy i przewidywany czas realizacji; podręcznik dla trenera, w którym opisane zostały wszystkie ćwiczenia i zadania do realizacji podczas warsztatów; prezentacje w programie PowerPoint; materiały do ćwiczeń dla uczestników warsztatów; poszczególne ćwiczenia do warsztatów.

Równolegle prowadzono szkolenia w ramach Akademii Użytkownika dla wykonawców projektu w następujących obszarach: podstawy teoretyczne i metodologiczne (np. moduł dotyczący modelu kompetencji) narzędzi oceny i rozwoju kompetencji (wywiad kompetencyjny, *assessment center* oraz *development center*, udzielanie informacji zwrotnej, testy psychometryczne wraz z interpretacją wyników) oraz techniczna obsługa opracowanej aplikacji.

W celu utworzenia efektywnego narzędzia umożliwiającego zarządzanie kompetencjami przygotowano projekt aplikacji informatycznej do oceny i rozwoju kompetencji *on-line*. Następnie zaimplementowano platformę do badań *on-line*.

Implementacja platformy do badań umożliwia: zarządzanie kontami użytkowników, tworzenie bazy uczestników, wysyłanie indywidualnych zaproszeń do oceny, ocenę *on-line*, generowanie indywidualnych i zbiorczych raportów, udostępnianie szkoleń e-learningowych. Na platformie e-learningowej przygotowano i zaimplementowano następujące moduły edukacyjne do warsztatów rozwojowych: kompetencje komunikacyjne (aktywna komunikacja, wywieranie wpływu, kreowanie wizerunku); rozwiązywanie konfliktów, współpraca i radzenie sobie ze stresem, podejmowanie decyzji (procesy decyzyjne i kreatywność), zarządzanie zespołem (motywacja, informacja zwrotna i konstruktywna krytyka, przywództwo).

Zaprezentowany system oceny i rozwoju kompetencji menedżerskich w Policji to rozwiązanie zgodne z najnowocześniejszymi modelami i technologiami. Wdrożenie spójnego modelu kompetencyjnego umożliwiłoby organizacji wykorzystywanie jednego wspólnego zbioru kryteriów decyzyjnych do realizacji kluczowych procesów związanych z doborem i rozwojem kadry menedżerskiej. Zapewniłoby jednocześnie jednakowe rozumienie tych kryteriów na różnych poziomach funkcjonowania organizacji i precyzyjne określenie standardów pracy na poszczególnych stanowiskach. Z perspektywy problematyki kobiet w Policji poruszanej w niniejszym artykule, taki model mógłby być sposobem przeciwdziałania ukrytej dyskryminacji kobiet w organizacjach o charakterze paramilitarnym, w których mężczyźni wydają się bardziej oczywistymi, lepszymi kandydatami do służby, a już na pewno na stanowiska dowódcze. Zaprezentowany model kompetencji kładzie nacisk na konkretne, niezbędne na danym stanowisku kierowniczym kompetencje bez odwoływania się do płci.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Podsumowanie

Nasuwa się wniosek, że potencjał kobiet w zarządzaniu w Policji nie jest w pełni wykorzystywany. Na średnich i wyższych szczeblach kierowania znajduje się zaledwie kilka procent pań (3,2%). Tendencja ta powoli się zmienia, choć jako organizacja wciąż borykamy się ze stereotypami zakorzenionymi w świadomości społecznej, które mówią, że mężczyźni lepiej nadają się do służb mundurowych. W środowisku policyjnym niejednokrotnie sami funkcjonariusze uważają, że stanowiska kierownicze zarezerwowane są dla mężczyzn.

W rzeczywistości, oprócz stereotypów, nie ma istotnych różnic między kobietami i mężczyznami, które uzasadniałyby ich dyskryminację w zarządzaniu. Kobiety w zarządzaniu mają równe prawa i kompetencje, ale nierówne szanse. Dotychczasowe egzekwowanie kwalifikacji menedżerskich nie w pełni odpowiada wymaganiom rzeczywistości.

W kontekście zmieniających się uwarunkowań zawodowych konieczne jest wykorzystywanie nowych modeli zarządzania, takich jak: zarządzanie wiedzą, zarządzanie wirtualne, zarządzanie talentami, zarządzanie projektowe, zarządzanie równością i różnorodnością czy zarządzanie kompetencjami. Literatura przedmiotu dotycząca psychologii różnic indywidualnych podkreśla dużą wagę cech psychologicznych, w tym osobowości menedżera, mającej wpływ na funkcjonowanie i powodzenie firmy. Odpowiedzią na bolączki w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w Policji mogłyby być wprowadzone odgórnie dla całej organizacji skuteczne modele zarządzania, bazujące na obiektywnych kryteriach. Jednym z takich modeli jest model zarządzania przez kompetencje, zrealizowany przez WSPol w Szczytnie w latach 2010–2013. Można przewidzieć, że w sytuacji obowiązywania takiego modelu większa liczba funkcjonariuszek i pracownic cywilnych miałaby większe możliwości awansowania.

Kobiety mogą i powinny stać się siłą napędzającą konstruktywne zmiany w Policji i innych służbach mundurowych na większą skalę. Współczesne doświadczenia pokazują, że kobiety są bardziej przedsiębiorcze, łatwiej adaptują się do szybko postępujących zmian, obdarzone są większą inteligencją emocjonalną. W XXI w. nie należy pytać, czy kobiety nadają się do Policji, ale jak mądrze wykorzystywać ich potencjał i kompetencje.

Bibliografia

Duda A., *Weryfikacja kandydata. Wywiad kompetencyjny kluczem do profesjonalnej oceny*, „Personel i Zarządzanie" 2011, nr 3.

Kobiety w służbach mundurowych. Sukcesy, perspektywy, partnerstwo, folder V Kongresu Kobiet, 2013.

Kupczyk T., *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wrocław 2009.

Letkiewicz A., Szankin T., *Organizacja i zarządzanie. Kompetencje menedżerskie*, Szczytno 2013.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Misiak S., *Kobiety zarządzające zasobami ludzkimi w organizacjach — analiza przypadku* [w:] A. Stankiewicz-Mróz, J.P. Lendzion (red.), *Jakość zarządzania zasobami ludzkimi we współczesnych organizacjach*, Łódź 2012.

Reszke I., *Bezrobocie kobiet — stereotypy i realia* [w:] A. Titkow, H. Domański (red.), *Co znaczy być kobietą w Polsce*, Warszawa 1995.

Szubińska B., *Przywództwo kobiet we współczesnym świecie* [w:] A. Skrabacz (red.), *Służba kobiet w formacjach mundurowych w XXI wieku*, Warszawa 2008.

Trzcińska W., *Od stu lat w mundurze — policjantki wczoraj i dziś* [w:] A. Skrabacz (red.), *Służba kobiet w formacjach mundurowych w XXI wieku*, Warszawa 2008.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Ferdynand Skiba*

Kobiety w policji — promocja czy dyskryminacja?

Słowa kluczowe

równe prawa, dyskryminacja, policjantki, pracownice Policji, gwarancje prawne i instytucjonalne, Policja, kadra zarządzająca

Autor w swym artykule pokazuje, jak zmienia się we współczesnym świecie rola kobiet, jak przebiega proces ich równouprawnienia, wchodzenia w nowe zawody, do tej pory zarezerwowane dla mężczyzn. Przedstawia gwarancje prawne i instytucjonalne tego procesu, których celem jest przeciwdziałanie dyskryminacji kobiet, począwszy od konwencji ONZ, przez rozwiązania prawne i wytyczne przyjęte w Unii Europejskiej, po nasze ustawodawstwo krajowe. Zaprezentowano udział kobiet w kadrze Policji przez pokazanie danych o ich zatrudnieniu zarówno na etatach policyjnych, jak i cywilnych. Skupiono się na wykorzystaniu kobiet w zarządzaniu Policją, pokazując przykłady stanowisk zaliczanych do tzw. *top managementu*. Prezentowane wskaźniki wskazały bardzo słabą reprezentację kobiet w kadrze zarządzającej Policji. Autor stawia otwarte pytania, czy wykorzystanie kobiet w Policji i przykłady ich awansów to promocja kobiet? Czy bardzo niski poziom reprezentacji kobiet w kadrze zarządzającej Policją to przejawy ich dyskryminacji, czy też jest to wynik innych czynników obiektywnych? Przedstawia także swoje poglądy na wykorzystanie kobiet w zarządzaniu Policją.

Keywords

equal rights, discrimination, policewomen, female civillian staff, legal and institutional guarantees, Polish Police, top management

Author shows the role of women being changed in the contemporary world. They enter new social roles, new professions, until now reserved for men. Equal rights are being assured on base of antidiscrimination laws and institutions. Author of the article presents us UN conventions, EU documents and Polish laws guaranteeing equal rights for men and women. He also presents situation of female staff within Polish Police. Altough female presence seems scarce within the uniformed top management, they are widely present in the civillian Police staff and their management. The author poses open question: are examples of women's career examples of affirmative action? Is the low representation of policewomen in the top management a result of discrimination or an aftermath of other factors?

* F. Skiba — Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie.

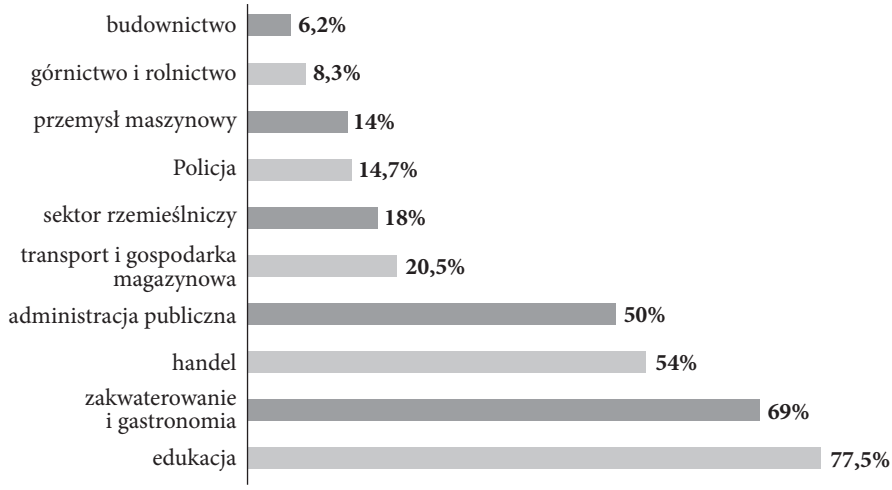
Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Rola kobiet we współczesnym świecie

Rola kobiet we współczesnym świecie nieustannie ulega licznym przemianom. Rozwój nauki, oświaty, modernizacja gospodarek narodowych, związanych jednak z sobą globalnym węzłem połączeń, sprawia, że przełamują się tradycyjne bariery funkcjonujące w społecznościach niemal na całym świecie. Blokowały one od setek, a nawet tysięcy lat zajmowanie przez kobiety należnych im miejsc w życiu rodzinnym, społecznym, publicznym i zawodowym.

Po przeanalizowaniu roli kobiet w historii ludzkości widać wyraźnie, że nie posiadały one takich praw jak mężczyźni, a ich pozycja była nieporównywalnie gorsza. Należy wyraźnie i mocno zaznaczyć, że kobiety w dziejach ludzkości dotykała dyskryminacja w każdym wymiarze ich życia, także w państwach, które miały nieść „oświecenie". Dzisiaj to jakże krzywdzące i niekorzystne dla kobiet zjawisko powoli zanika (chociaż jest wciąż widoczne w wielu krajach Trzeciego Świata). Postęp jest czynnikiem sprawiającym, że kobiety wychodzą ze swoich tradycyjnych ról, w których funkcjonowały do tej pory, a wchodzą w nowe role związane z ich uczestnictwem w rynku pracy, obejmującym prawie wszystkie zawody, nawet te, które przez wieki były zarezerwowane tylko dla mężczyzn. Na naszych oczach przebiega proces równouprawnienia kobiet, nadawania im takich samych praw, jakie posiadali do tej pory mężczyźni, we wszystkich aspektach życia społecznego[1].

Wykres 1. Zatrudnienie kobiet w Polsce w poszczególnych sektorach



Źródło: opracowanie własne na podst. danych przedstawionych przez Zdzisława Czajkę (*Dyskryminacja kobiet w pracy zawodowej czy wpływ obiektywnych czynników*) oraz na podstawie danych KGP

Ważnym problemem dotyczącym nierównego traktowania kobiet i mężczyzn na przestrzeni dziejów był odwieczny, nieformalny (a często formalny) podział na

[1] K. Newland, *Kobieta w świecie współczesnym*, Warszawa 1982, s. 11–15.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

zawody kobiece i męskie. Te podziały dziś się zacierają. Zawody uznawane do tej pory za typowo męskie (żołnierz, policjant, strażak czy kierownik w firmie) przyciągają coraz więcej kobiet. Mimo to współcześnie w Polsce możemy mówić zarówno o sektorach gospodarki mocno sfeminizowanych, jak i o sektorach, w których nadal dominują mężczyźni.

Stan zatrudnienia kobiet w Polsce w poszczególnych sektorach przedstawia wykres 1, w którym wykorzystano dane uzyskane przez Zdzisława Czajkę podczas badań przeprowadzonych w latach 2010 i 2011[2].

Dzisiaj kobiety zbliżają się do osiągnięcia pełnej partycypacji w życiu społecznym, co sprawia, że zjawisko dyskryminacji człowieka ze względu na płeć zmniejsza się.

Aby we współczesnym świecie nie dochodziło do różnych form dyskryminacji kobiet i ich przejawów w prawie międzynarodowym, wprowadzono wiele gwarancji prawnych.

Prawne i instytucjonalne gwarancje praw kobiet na świecie i w Polsce

Najważniejszym aktem prawa międzynarodowego mającym na celu przeciwdziałanie dyskryminacji kobiet jest *Konwencja w sprawie likwidacji form dyskryminacji kobiet* (CEDEW) przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 18 grudnia 1979 r. Konwencja ta została także ratyfikowana przez Polskę 18 lipca 1982 r. Głównym celem tej umowy międzynarodowej jest dążenie do tego, aby zapewnić pełny rozwój i awans społeczny kobietom całego świata, aby wyrównać szanse kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym, publicznym i państwowym. Analiza treści tej konwencji pokazuje, że nakłada ona na wszystkich sygnatariuszy obowiązek doprowadzenia do tego, aby kobiety uzyskały taki sam dostęp jak mężczyźni do obywatelstwa, zatrudnienia i wynagrodzenia za pracę, edukacji, opieki zdrowotnej. Kobiety na mocy tej umowy mają czerpać takie same korzyści, w tym korzyści społeczne, ekonomiczne, wynikające z pełnienia ról zawodowych, mają być także równe wobec prawa cywilnego i rodzinnego oraz równe w małżeństwie[3].

W tym jakże istotnym obszarze głośno wypowiada się także Unia Europejska. Najważniejszym unijnym dokumentem prawnym przyznającym równość płci jest traktat amsterdamski, podpisany przez państwa członkowskie Unii 2 października 1997 r. Najważniejszą dyrektywą unijną jest aktualnie dyrektywa nr 2002/73/WE z 23 września 2002 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia, awansu społecznego, warunków pracy. Gwarantem równouprawnienia kobiet jest *Karta praw podstawowych Unii Europejskiej* z 2010 r., a także *Europejska karta społeczna* z 1999 r. oraz *Europejski pakt na rzecz równości płci* z marca 2011 r. Dyrektywy Unii

[2] Z. Czajka, *Dyskryminacja kobiet w pracy zawodowej czy wpływ obiektywnych czynników*, „Polityka Społeczna" 2013, nr 8, s. 18.

[3] Konwencja w sprawie likwidacji form dyskryminacji kobiet (CEDEW) przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 18 grudnia 1979 r., DzU z 1982 r. nr 10, poz. 71.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Europejskiej i wspomniana konwencja ONZ (CEDEW) zakładają, że rządy krajów członkowskich wprowadzą do prawa krajowego odpowiednie regulacje prawne zgodne z umowami międzynarodowymi.

Przeciwko dyskryminacji kobiet, zwłaszcza w życiu zawodowym, wypowiadają się także inne konwencje międzynarodowe, w tym konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO). Problem dyskryminacji próbuje się również rozwiązywać na drodze administracyjnej, wprowadzając tzw. parytety, przede wszystkim w sferze biznesowej i w polityce. Według wytycznych Komisji Unii Europejskiej, aby kobiety miały wpływ na procesy decyzyjne w ramach zarządzania firmami, powinny stanowić co najmniej 30% zarządów firm biznesowych. Natomiast w zarządach firm publicznych zakłada się, że kobiety powinny stanowić w nich co najmniej 40% personelu zarządczego. W odniesieniu do tego drugiego parytetu zakłada się jednak wieloletnie okresy przejściowe w procesie jego osiągania. W Polsce, podobnie jak i w innych krajach Unii, w 2011 r. wprowadzono parytet 30% dla kobiet przy ustalaniu list kandydatów do wyborów parlamentarnych i samorządowych (przed jego wprowadzeniem Polki osiągały poziom 18%)[4].

Wyniki badań przeprowadzonych w Polsce przez Agencję Praw Podstawowych (badania miały pokazać fakty przemocy i dyskryminacji kobiet w krajach Unii Europejskiej) wskazują, że kobiety w Polsce otrzymują wynagrodzenia średnio o 20% niższe niż mężczyźni. W administracji publicznej ta różnica wynosi 11%. W zarządach firm z listy 500 największych spółek „Forbesa" kobiety stanowią tylko 4%. W rządzie Donalda Tuska ministrami lub równymi rangą było 16,6% kobiet, a w randze podsekretarzy stanu — 40%. Kobiet wojewodów jest 31%, a wicewojewodów niespełna 12%. Obecnie w polskim sejmie jest 24% kobiet, a w senacie — 13%[5].

Polska w swoim ustawodawstwie respektuje postanowienia wynikające z przepisów prawa międzynarodowego w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn. Najważniejszym dokumentem gwarantującym przestrzeganie prawa w tym zakresie jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. W art. 33 i 34 przyznaje ona prawo do równego traktowania mężczyzn i kobiet w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym, gospodarczym i publicznym. Według konstytucji kobieta i mężczyzna mają równe prawa, szczególnie do kształtowania zatrudnienia, awansów, do jednakowego wynagrodzenia, do zabezpieczenia społecznego, do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń. Jednocześnie konstytucja w art. 32 wprowadza zakaz dyskryminacji w życiu politycznym, gospodarczym i społecznym[6].

Zasady konstytucyjne mają w Polsce wpływ na wiele aktów prawnych odnoszących się do kwestii równego traktowania kobiet i mężczyzn. Zakaz dyskryminacji i obowiązek równego traktowania człowieka niezależnie od płci zostały mocno podkreślone w uchwalonej w sierpniu 2001 r. ustawie zmieniającej kodeks pracy

[4] Z. Czajka, *Dyskryminacja kobiet w pracy zawodowej…*, wyd. cyt., s. 16.

[5] E. Siedlecka, *Kobieta ma gorzej*, „Gazeta Wyborcza", 8–9 marca 2014 r., s. 3.

[6] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., DzU nr 78, poz. 483.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

(zmiany weszły w życie od 2002 r.) Rozdział II tego kodeksu został poświęcony tematyce związanej z równym traktowaniem kobiet i mężczyzn w pracy zawodowej. W art. 18 (w pkt 3a–3c) została zawarta definicja dyskryminacji człowieka na gruncie zatrudnienia. Zgodnie z tymi przepisami, dyskryminacja może mieć miejsce, gdy występują dysproporcje w zakresie zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników jednej płci, jeżeli nie może to być obiektywnie uzasadnione innymi względami niż płeć[7]. Ostatnie istotne zmiany w kodeksie pracy zostały poczynione na mocy ustawy z 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy. Zmiany te dotyczyły wydłużenia urlopów macierzyńskich, przyznawania urlopów rodzicielskich, nabycia przez mężczyzn uprawnień do urlopów rodzicielskich i ojcowskich. Zmiany te weszły na mocy ustawy zmieniającej kodeks pracy także do ustawy o Policji. W ustawie o Policji w art. 44 wprowadzono zmiany sankcjonujące zwolnienie policjanta w trakcie ciąży, urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu wychowawczego. Na mocy tej zmiany rozstrzygnięto także kwestie uzyskiwania przez policjanta uposażenia w trakcie tych urlopów[8].

Na gruncie naszego prawa krajowego realizację podpisanych przez Polskę porozumień w ramach Unii Europejskiej w zakresie „równego traktowania" każdego człowieka gwarantuje ustawa z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania człowieka m.in. ze względu na płeć. To po Konstytucji najważniejszy obecnie akt prawny nakazujący wdrożenie w Polsce zasad wynikających z „równego traktowania", a zarazem wprowadzenie zakazu dyskryminacji człowieka we wszystkich instytucjach działających w państwie (ustawa dotyczy osób fizycznych, osób prawnych, jednostek organizacyjnych posiadających osobowość prawną), w tym także w Policji[9]. Z realizacji tejże ustawy komendant główny Policji składa do rzecznika praw obywatelskich sprawozdania — informacje na temat stosowania w Policji zasady równego traktowania[10].

---

[7] Ustawa z 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy, tekst jedn. DzU z 1998 r., nr 21, poz. 94 z późn. zm.

[8] Ustawa z 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, DzU poz. 675.

[9] Ustawa z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, DzU z 2010 r. nr 254, poz. 1700, zwana ustawą o równym traktowaniu.

[10] Informacja mł. insp. Krzysztofa Łaszkiewicza, pełnomocnika komendanta głównego Policji ds. ochrony praw człowieka na temat stosowania w Policji zasady równego traktowania w 2013 r., luty 2014 (w trakcie zbierania materiałów do niniejszego artykułu autor zwrócił się z prośbą do komendanta głównego Policji o udostępnienie materiałów dotyczących zatrudnienia kobiet w Policji i przestrzegania w Policji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn. Komendant główny wyraził na to zgodę, co przyczyniło się do pozyskania materiałów źródłowych z KGP i wykorzystania ich w opracowaniu tego artykułu).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Instytucjonalnym gwarantem równego traktowania kobiet i mężczyzn w Polsce było powołanie w grudniu 2001 r. urzędu pełnomocnika rządu ds. równego statusu kobiet i mężczyzn. Urząd ten funkcjonował do 2005 r., kiedy to został rozwiązany decyzją rządu Kazimierza Marcinkiewicza. Po rozwiązaniu kompetencje tego urzędu weszły do zakresu działań resortu pracy i opieki społecznej. Urząd pełnomocnika został ponownie reaktywowany w marcu 2008 r. decyzją premiera Donalda Tuska, do czego przyczyniły się m.in. apele organizacji feministycznych i Partii Kobiet.

Prawne i instytucjonalne gwarancje praw kobiet w Policji

Prawnymi gwarancjami równego traktowania kobiet i mężczyzn w Policji są przepisy ustawy o Policji, a także przepisy wykonawcze zawarte w rozporządzeniach ministra spraw wewnętrznych czy ministra spraw wewnętrznych i administracji oraz w zarządzeniach komendanta głównego Policji. Analiza przepisów ustawy o Policji, zwłaszcza jej części stanowiącej pragmatykę regulującą status prawny policjanta, pokazuje, że nie czyni się tu jakiegokolwiek rozróżnienia w traktowaniu policjanta ze względu na jego płeć. Tego zróżnicowania nie ma także w przepisach wykonawczych do tejże ustawy. W zapisach ustawowych zawsze jest mowa o „policjancie", którym mogą być zarówno kobieta, jak i mężczyzna. Ustawa nie odnosi się osobno do kobiety policjanta i mężczyzny policjanta. Można powiedzieć, że Policja nie preferuje mężczyzn czy kobiet, ważne jest jedynie, by człowiek, niezależnie od swojej płci, miał określone przymioty predestynujące go do tego zawodu[11]. Ponadto równe traktowanie kobiet i mężczyzn w Policji gwarantuje także wspomniana już ustawa — Kodeks pracy (w stosunku do pracowników cywilnych Policji), a także zarządzenie nr 805 komendanta głównego Policji z 31 grudnia 2003 r. w sprawie zasad etyki zawodowej policjanta oraz zarządzenie nr 70 prezesa rady ministrów z 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej[12].

W Policji w 2009 r. na mocy decyzji nr 132 komendanta głównego Policji powołano także instytucję pełnomocnika ds. równego statusu kobiet i mężczyzn. Pełnomocnikiem tym komendant główny uczynił naczelnika Wydziału Psychologów Policyjnych KGP, podinsp. Małgorzatę Chmielewską[13]. Urząd pełnomocnika funkcjonował do 22 października 2012 r. Wtedy to komendant główny Policji decyzją nr 328 uchylił poprzednią decyzję nr 132 o powołaniu pełnomocnika[14]. Jak ustalono, przyczyną tego był fakt, że problematyka związana z „równym traktowaniem"

[11] Ustawa z 6 kwietnia 1990 r. o Policji, DzU z 2007 r., nr 43, poz. 57 z późn. zm.

[12] Informacja mł. insp. Krzysztofa Łaszkiewicza…, wyd. cyt.

[13] Decyzja nr 132 komendanta głównego Policji z 26 marca 2009 r. w sprawie powołania pełnomocnika do spraw równego statusu kobiet i mężczyzn w Policji, Dz. Urz. KGP z 2009 r., nr 5.

[14] Decyzja komendanta głównego Policji z 22 października 2012 r. uchylająca decyzję w sprawie powołania pełnomocnika do spraw równego statusu kobiet i mężczyzn w Policji, Dz. Urz. KGP poz. 56.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

mieściła się w kompetencjach urzędu pełnomocnika komendanta głównego Policji ds. ochrony praw człowieka[15].Tego pełnomocnika powołano na mocy decyzji komendanta głównego Policji z 24 sierpnia 2010 r. — został nim mł. insp. Krzysztof Łaszkiewicz, dotychczasowy radca w Gabinecie Komendanta Głównego Policji[16]. Formalnie zadania dotyczące szerokiej problematyki związanej z „równym traktowaniem", w tym również dotyczące równego statusu kobiet i mężczyzn, zostały powierzone temu pełnomocnikowi w 2013 r. na mocy decyzji nr 211 komendanta głównego Policji z 20 maja 2013 r. W uzasadnieniu tej decyzji zawarto informację, że zadania pełnomocnika poszerzono o zadania z zakresu równego traktowania, przestrzegania standardów etyki zawodowej, a także zadania z zakresu wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w dostępie do zatrudnienia, wykształcenia, awansu zawodowego oraz warunków pracy[17].

Obecnie więc monitoringiem zagadnień związanych z „równym traktowaniem" w całej polskiej Policji zajmuje się pełnomocnik komendanta głównego Policji ds. ochrony praw człowieka. Jednakże we wszystkich 17 garnizonach Policji — w komendach wojewódzkich Policji — funkcjonują także etatowi pełnomocnicy komendantów wojewódzkich ds. ochrony praw człowieka, których zakres zadań jest tożsamy z zadaniami pełnomocnika komendanta głównego (zadania swe realizują jednak tylko na terenie swoich garnizonów). W dwóch garnizonach (mazowieckim i wielkopolskim) funkcjonują nawet dwuosobowe zespoły ds. ochrony praw człowieka, natomiast w pięciu szkołach Policji działają pełnomocnicy nieetatowi. O wyborze pełnomocników na szczeblu garnizonów decydują komendanci wojewódzcy Policji. Także w wielu KPP i KMP działają pełnomocnicy, lecz problematyką tą zajmują się nieetatowo. O powołaniu pełnomocników decydują samodzielnie komendanci miejscy lub powiatowi Policji. Z informacji przedstawionej przez pełnomocnika komendanta głównego Policji wynika, że w ciągu czwartego roku jego funkcjonowania na tym stanowisku w skali kraju podejmował on jedynie kilka interwencji związanych z „równym traktowaniem", jednak żaden z przypadków nie dotyczył dyskryminacji kobiet w Policji. Zdaniem pełnomocnika, normy prawa krajowego są proporcjonalne w odniesieniu do problematyki równego traktowania kobiet i mężczyzn[18]. „Problemem mogą być jednak hipotetycznie względy kulturowo-obyczajowe kreowane lub powielane przez 85 tys. mężczyzn zatrudnionych w Policji. Dlatego kierunek zmian w Policji w odniesieniu do tej problematyki powinien wiązać się z organizacją szkoleń równościowych w zakresie perspektywy płci"[19]. Przedstawione powyżej gwarancje prawne i instytucjonalne mają na celu przeciwdziałanie jakiejkolwiek dyskryminacji kobiet zatrudnionych w Policji.

[15] Informacja mł. insp. Krzysztofa Łaszkiewicza…, wyd. cyt.

[16] Decyzja nr 235 komendanta głównego Policji w sprawie pełnomocnika komendanta głównego Policji ds. ochrony praw człowieka, Dz. Urz. KGP z 2010 r. nr 10.

[17] Decyzja nr 211 komendanta głównego Policji z 20 maja 2013 r. w sprawie pełnomocnika komendanta głównego Policji ds. ochrony praw człowieka wraz z uzasadnieniem.

[18] Informacja mł. insp. Krzysztofa Łaszkiewicza…, wyd. cyt.

[19] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Także w raporcie opublikowanym 13 marca 2014 r. pełnomocnik ministra spraw wewnętrznych ds. równego traktowania w służbach mundurowych (podległych ministrowi spraw wewnętrznych) nie stwierdził istotnego naruszenia zasad równego traktowania ze względu na płeć. Wskazał jednak pewne obszary, w których może dochodzić do nieprawidłowości. Zaliczył do nich uznaniowość w kształtowaniu uposażeń oraz w przyznawaniu nagród i awansów. W swoim raporcie pełnomocnik stwierdził, że we wszystkich służbach podległych ministrowi spraw wewnętrznych można zauważyć niekorzystne dla kobiet zróżnicowanie w przypadku obsadzania najwyższych stanowisk kierowniczych. Minister polecił szefom podległych mu służb, w tym także komendantowi głównemu Policji, opracowanie i wdrożenie procedur antydyskryminacyjnych i antymobbingowych. Opracowane na podstawie tego polecenia procedury miały zostać mu przedłożone do 31 maja 2014 r.[20]

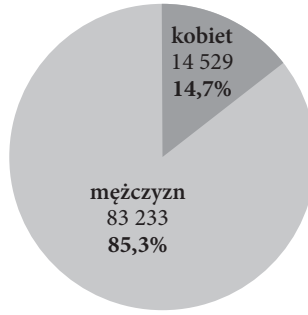
Kobiety a kadry Policji

Mając za sobą rozważania o gwarancjach prawnych i instytucjonalnych, których celem jest równe traktowanie kobiet we współczesnym świecie, w Polsce i w Policji, należy odnieść się do aktualnego stanu zatrudnienia kobiet w Policji i wskazać, na jakich stanowiskach pełnią służbę i pracują kobiety.

Jak już wspomniano, co siódmy polski policjant jest kobietą, na koniec 2013 r. kobiety pełniące służbę na stanowiskach policyjnych stanowiły 14,7% ogółu wszystkich policjantów (stan zatrudnienia wszystkich policjantów — 97762) W 2013 r. przyjęto do służby 5787 policjantów, z czego 1079 to kobiety, co daje 18,6% ogółu nowo przyjętych[21].

Stan zatrudnienia kobiet w Policji przedstawia wykres 2, natomiast stan zatrudnienia kobiet z podziałem na korpusy przedstawia wykres 3.

Wykres 2. Stan zatrudnienia w polskiej Policji (na 31 grudnia 2013 r.)



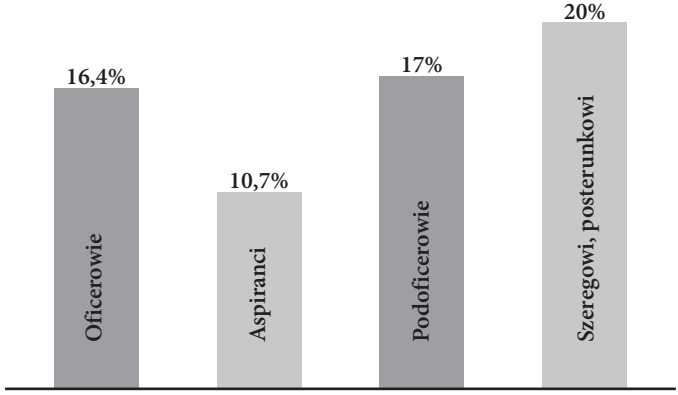
Źródło: opracowanie własne na podst. danych uzyskanych z KGP

[20] Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, *Raport MSW na temat równego traktowania kobiet i mężczyzn w służbach mundurowych podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych lub przez niego nadzorowanych*, Warszawa 2014 r.

[21] Informacja opracowana w Wydziale Spraw Osobowych Gabinetu Komendanta Głównego Policji (3 marca 2014 r.) — Stan zatrudnienia kobiet, wykaz kadry kierowniczej KWP, KSP i szkół policyjnych — aktualizacja 12 lutego 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

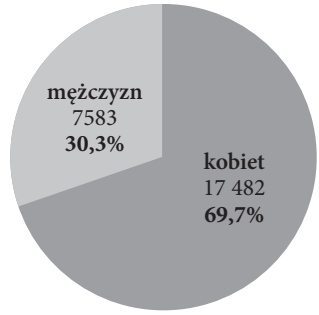
Wykres 3. Stan zatrudnienia kobiet w Policji w poszczególnych korpusach (na 31 grudnia 2013 r.)



Źródło: opracowanie własne na podst. danych uzyskanych z KGP

Przedstawiając stan zatrudnienia kobiet w Policji, należy odnieść się także do stanu zatrudnienia kobiet na etatach cywilnych. Charakterystyka zatrudnienia w tym sektorze pozwala śmiało powiedzieć, że ta druga część Policji została mocno sfeminizowana. Stan zatrudnienia wszystkich pracowników cywilnych wynosi 25 065, z czego 17 482 to kobiety, co stanowi 69,7% ogółu pracowników Policji, obrazuje to wykres 4.

Wykres 4. Stan zatrudnienia kobiet wśród pracowników Policji (na 31 grudnia 2013 r.)



Źródło: opracowanie własne na podst. danych uzyskanych z KGP

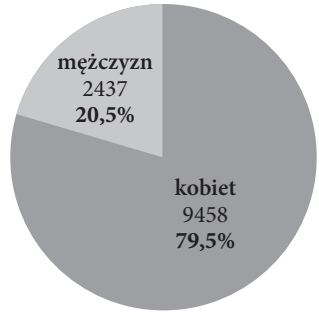
Ten sektor złożony z pracowników Policji tworzą dwie części. Pierwszą, najważniejszą z nich stanowią pracownicy Policji zatrudnieni na etatach w korpusie służby cywilnej (etaty mnożnikowe), zwani często urzędnikami państwowymi, stan zatrudnienia to 11 895 pracowników. Drugą część tego cywilnego sektora stanowią pracownicy Policji tzw. niemnożnikowi, niebędący urzędnikami państwowymi, wykonujący funkcje usługowe w Policji. Tu stan zatrudnienia wyniósł 13 170[22].

[22] Gabinet Komendanta Głównego Policji, meldunek o stanie kadr Policji, stan z 31 grudnia 2013 r. Informacja opracowana w Wydziale Spraw Osobowych Gabinetu Komendanta Głównego Policji (z 3 marca 2013 r.) — Stan zatrudnienia kobiet.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

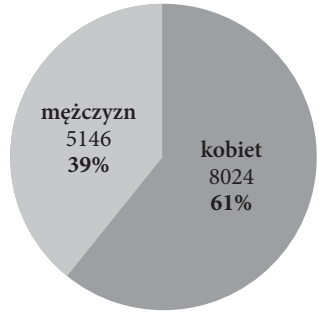
Stan zatrudnienia kobiet w Policji w korpusie służby cywilnej przedstawia wykres 5, natomiast stan zatrudnienia kobiet na etatach niemnożnikowych przedstawia wykres 6.

Wykres 5. Stan zatrudnienia kobiet w korpusie służby cywilnej Policji (na 31 grudnia 2013 r.)



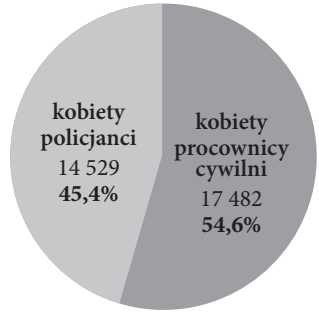
Źródło: opracowanie własne na podst. danych uzyskanych z KGP

Wykres 6. Stan zatrudnienia kobiet na etatach niemnożnikowych w Policji (31 grudnia 2013 r.)



Źródło: opracowanie własne na podst. danych uzyskanych z KGP

Wykres 7. Stan zatrudnienia kobiet w Policji ogółem — etaty policyjne i cywilne (31 grudnia 2013 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podst. danych uzyskanych z KGP

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Można powiedzieć, że liczba wszystkich kobiet zatrudnionych w Policji wynosi 32 011. Natomiast łącznie Policja liczy 122 827 policjantów i pracowników Policji, z czego kobiety stanowią 26%.

Stan zatrudnienia kobiet w Policji łącznie przedstawia wykres 7.

Analiza materiałów otrzymanych z KGP, obrazujących stan zatrudnienia kobiet na policyjnych etatach kierowniczych, pokazała, że kobiety w polskiej Policji zajmują następujące stanowiska kierownicze:

- komendanci wojewódzcy Policji — 1 (KWP w Opolu),
- zastępcy komendantów wojewódzkich Policji — 3 (KWP w Łodzi, Gorzowie i KSP),
- zastępcy komendantów szkół Policji — 3 (WSPol — prorektor, Centrum Szkolenia w Legionowie i Szkoła Policji w Katowicach),
- zastępcy dyrektorów biur w KGP — 3 (Gabinet Komendanta Głównego, Biuro Współpracy Międzynarodowej, Biuro Logistyki),
- naczelnicy zarządów CBŚ i BSW — 3,
- komendanci miejscy i powiatowi — 6 (ogółem to 343 stanowiska),
- zastępcy komendantów miejskich i powiatowych — 8 (ogółem to 430 stanowisk),
- komendanci komisariatów specjalistycznych Policji — 6 (ogółem to 135 stanowisk),
- komendanci komisariatów Policji — 14 (ogółem to 473 stanowiska),
- naczelnicy wydziałów KWP i KMP, KPP, KP — 172 (ogółem to 2093 stanowiska)[23].

W polskiej Policji służbę na wszystkich stanowiskach kierowniczych (policyjnych), począwszy od komendanta głównego Policji skończywszy na kierowniku ogniwa, pełni 569 kobiet, co stanowi tylko 0,6% wszystkich policjantów i tylko 3,9% ogółu wszystkich kobiet pełniących służbę. Mężczyźni na stanowiskach kierowniczych w Policji stanowią natomiast 8,6% ogółu wszystkich policjantów i 10,1% w stosunku do liczby wszystkich mężczyzn pełniących służbę[24].

Chociaż dane pokazują, że kobiety na etatach policyjnych stanowią prawie 15%, to niestety, na stanowiskach kierowniczych ciągle dominują mężczyźni. Dobitnie obrazuje to ten cytowany wyżej bardzo niski wskaźnik zatrudnienia kobiet na stanowiskach kierowniczych, wynoszący tylko 0,6%. Widać jednak, że ten, zdaniem autora, niekorzystny stan zatrudnienia kobiet na stanowiskach kierowniczych zmienia się na naszych oczach. Jak pokazują bowiem zaprezentowane dane, kobiety są dzisiaj coraz częściej komendantami jednostek Policji różnego szczebla, naczelnikami wydziałów, co jeszcze niedawno było dość trudne do wyobrażenia.

[23] Wykaz kadry kierowniczej…, wyd. cyt. Informacja opracowana w Wydziale Spraw Osobowych Gabinetu Komendanta Głównego Policji — Stan zatrudnienia kobiet…, wyd. cyt.

[24] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Kobiety w Policji najczęściej pełnią służbę jednak na stanowiskach służbowych wykonawczych, takich jak:

- policjant — 2953,
- referent — 2817,
- asystent — 2553,
- specjalista — 1745,
- ekspert — 652[25].

Charakteryzując obraz Policji przez pryzmat kobiet pełniących służbę, nie można zapominać o drugiej części pracowników wchodzących w skład Policji, mianowicie o pracownikach cywilnych. W tym przypadku obserwujemy zupełnie odmienny obraz. Na stanowiskach kierowniczych wchodzących w skład Korpusu Służby Cywilnej i stanowisk tzw. niemnożnikowych zatrudnionych było 408 kobiet, co stanowi 72% wszystkich stanowisk kierowniczych przynależnych pracownikom Policji (ogółem funkcjonuje tu 566 stanowisk kierowniczych). Mężczyźni na tych stanowiskach stanowili jedynie 28% ogółu (byli zatrudnieni na 158 stanowiskach). Kobiety będące pracownikami Policji zajmują takie stanowiska kierownicze jak:

- dyrektor biura KGP — 1,
- główny księgowy w KWP — 8,
- kierownik kancelarii — 32,
- kierownik kancelarii tajnej — 238,
- kierownik sekcji — 82,
- naczelnik wydziału — 49,
- zastępca naczelnika wydziału — 47,
- kierownik obiektu — 33,
- kierownik referatu — 24[26].

Podsumowanie

Należy się zastanowić, dlaczego tak mało kobiet awansuje dzisiaj na stanowiska kierownicze, mimo że, jak pokazują przedstawione dane, kobiety również zarządzają polską Policją, a tym samym — mężczyznami, którzy dominują w tej formacji (ponad 85% to mężczyźni). Czy tak niska reprezentacja kobiet w kadrze kierowniczej Policji (na etatach mundurowych) świadczy o dyskryminacji kobiet? Zdaniem autora artykułu, te fakty nie są przejawem dyskryminacji, a wynikiem tego, że kobieta ma do spełnienia, oprócz pracy zawodowej, także wiele innych ról społecznych i rodzinnych. Musi łączyć role pracownika, matki, opiekunki, żony. Autor stawia tezę, że kobiety odciążyły mężczyzn od innych

[25] Tamże.

[26] Wykaz stanowisk cywilnych — kierowniczych zajmowanych przez kobiety. Informacja opracowana w Wydziale Spraw Osobowych Gabinetu Komendanta Głównego Policji (3 marca 2014 r.).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

obowiązków pozazawodowych, a co za tym idzie, umożliwiły mężczyznom robienie karier zawodowych. To sprawiało i sprawia, że mężczyzna mógł i może poświęcać się w pełni swojej pracy zawodowej, służbie w niebieskim mundurze. Służba ta bowiem wiąże się ze stałą dyspozycyjnością, której nasilenie obserwujemy zwłaszcza na stanowiskach kierowniczych. Jeżeli chcemy, by kobiety były liczniej reprezentowane w Policji, zwłaszcza w jej kadrze kierowniczej, one również muszą otrzymywać więcej wsparcia ze strony mężczyzn. Mężczyźni powinni udzielać pomocy w rodzinach, w związkach partnerskich, brać na swoje barki wiele obowiązków, które do tej pory należały do kobiet. To może zwiększyć dyspozycyjność kobiet służących w tej formacji, pozwolić na poświęcenia, których wymaga ten zawód i funkcjonowanie na stanowiskach kierowniczych. Kobieta, chcąc awansować, zwłaszcza na stanowiska zaliczane do tzw. top managementu, tak jak mężczyzna musi udowadniać, że jest dyspozycyjna, posiada umiejętności zawodowe, menedżerskie i administracyjne, ma predyspozycje przywódcze, potrafi motywować współpracowników i podwładnych do wydajnej służby i pracy, posiada umiejętności łatwego komunikowania się z otoczeniem oraz ma wiele innych cech wymaganych na stanowiskach menedżerskich. Niestety, dzisiaj mężczyznom w Policji przychodzi to jednak łatwiej ze względu na to, że na barkach kobiet wciąż jeszcze spoczywa całe nasze funkcjonowanie pozazawodowe w społeczeństwie.

Doświadczenia zawodowe autora wynikające ze służby na wielu stanowiskach kierowniczych w polskiej Policji (od naczelnika wydziału do zastępcy komendanta głównego Policji) pokazały, że na kobiety, które pełniły i pełnią służbę, zwłaszcza na stanowiskach kierowniczych, zawsze można liczyć. Kobiety, z którymi przyszło autorowi pełnić służbę, wykazywały się wielką odpowiedzialnością, zaangażowaniem, poświęceniem dla zawodu i stanowiska. O tym, że nie są to słowa bez pokrycia, świadczy chociażby fakt, że w okresie, gdy autor pełnił funkcję komendanta wojewódzkiego Policji w Łodzi, na swoich dwóch zastępców powołał kobiety policjantki. Ich późniejsze funkcjonowanie na tych stanowiskach udowodniło, że były to wyjątkowo trafne decyzje kadrowe. Ogólne doświadczenia autora ze współpracy z kobietami w Policji wskazują, że może dzisiaj śmiało stwierdzić, że nigdy nie zawiódł się on na kobietach w Policji, że należy im powierzać stanowiska kierownicze bez jakiejkolwiek obawy. Kobiety pokazują i udowodniają, że warto w nie inwestować i powierzać im stanowiska kierownicze.

Awans kobiet na drabinie stanowisk hierarchicznych w polskiej Policji zależał i nadal zależy przede wszystkim od decyzji mężczyzn kierowników. Dzisiaj kierownicy mężczyźni powinni znacznie odważniej delegować uprawnienia kierownicze na kobiety, powierzać im odpowiedzialne role w zarządzaniu polską Policją. Mężczyźni powinni zmieniać swoje dotychczasowe przyzwyczajenia związane z awansowaniem na stanowiska kierownicze mężczyzn, łamać powszechne jeszcze stereotypy, że kierownik to mężczyzna, zwłaszcza w takiej formacji jak Policja. Na zakończenie tych rozważań można śmiało sformułować

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

tezę, że w Policji nie trzeba sztucznie promować kobiet na stanowiska kierownicze. Należy je zaś obiektywnie bez jakichkolwiek uprzedzeń oceniać według ich umiejętności menedżerskich, potencjału, zaangażowania i dyspozycyjności. Jeżeli kobiety mają te cechy, to bez obaw można im powierzać najbardziej odpowiedzialne stanowiska kierownicze. Kobiety efektami swojej służby na takich stanowiskach już wielokrotnie udowodniły, że zasłużyły na zaufanie, jakim je obdarzono.

Bibliografia

Czajka Z., *Dyskryminacja kobiet w pracy zawodowej czy wpływ obiektywnych czynników*, „Polityka Społeczna" 2013, nr 8.

Decyzja nr 132 komendanta głównego Policji w sprawie powołania pełnomocnika ds. równego statusu kobiet i mężczyzn w Policji, Dz. Urz. KGP z 2009 r. nr 5.

Decyzja nr 211 komendanta głównego Policji z 20 maja 2013 r. w sprawie pełnomocnika Komendanta Głównego Policji ds. ochrony praw człowieka wraz z uzasadnieniem.

Decyzja nr 235 komendanta głównego Policji w sprawie pełnomocnika komendanta głównego Policji ds. ochrony praw człowieka, Dz. Urz. KGP z 2010 r. nr 10.

Decyzja nr 328 komendanta głównego Policji uchylająca decyzję w sprawie powołania pełnomocnika ds. równego traktowania kobiet i mężczyzn w Policji, Dz. Urz. KGP z 2012 r., poz. 56.

Gabinet Komendanta Głównego Policji, meldunek o stanie kadr Policji, stan z 31 grudnia 2013 r.

Informacja mł. *insp. Krzysztofa* Łaszkiewicza — pełnomocnika ds. ochrony praw człowieka o funkcjonowaniu urzędu pełnomocnika (luty 2014 r.).

Informacja mł. insp. Krzysztofa Łaszkiewicza — pełnomocnika komendanta głównego Policji ds. ochrony praw człowieka dot. stosowania w Policji zasady równego traktowania w roku 2013 (luty 2014 r.).

Informacja opracowana w Wydziale Spraw Osobowych Gabinetu Komendanta Głównego Policji (3 marca 2014 r.) — stan zatrudnienia kobiet, wykaz kadry kierowniczej KWP, KSP, szkół policyjnych (aktualizacja 12 lutego 2014).

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., DzU nr 78, poz. 483.

Konwencja w sprawie likwidacji form dyskryminacji kobiet (CEDEW), Zgromadzenie Ogólne ONZ z18 grudnia 1979 r., DzU z 1982 r. nr 10, poz. 71.

Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, *Raport MSW na temat równego traktowania kobiet i mężczyzn w służbach mundurowych podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych lub przez niego nadzorowanych,* Warszawa 2014.

Newland K., *Kobieta w świecie współczesnym*, Warszawa 1982.

Siedlecka E*., Kobieta ma gorzej,* „Gazeta Wyborcza" 8–9 marca 2014 r.

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy, tekst jedn. DzU z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Ustawa z 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, DzU poz. 675.

Ustawa z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania ze względu na: płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, zwana ustawą o równym traktowaniu, DzU nr 254, poz. 1700.

Ustawa z 6 kwietnia 1990 r. o Policji, DzU z 2007 r. nr 43, poz. 57 z późn. zm.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Walentyna Trzcińska*

Kobiety w policji — zarys historyczny

Słowa kluczowe
policjantki, historia, gender a policja

Keywords
policewomen, history, gender and police forces

Autorka przedstawia krótką historię służby kobiet w instytucjach odpowiedzialnych za przestrzeganie prawa na świecie, poczynając od służby matron w więzieniach i policyjnych aresztach w USA, poprzez pracę socjalną policyjnych asystentek w Niemczech i północnej Europie, po ochotnicze formacje w Wielkiej Brytanii w czasach I wojny światowej i tuż po niej. Opisuje rolę, jaką policjantki odgrywały przez ponad 100 lat w zwalczaniu handlu ludźmi, przestępstw związanych z prostytucją, przemocy uwarunkowanej płcią; pomagając kobietom i dzieciom — ofiarom przemocy, a także opiekując się kobietami i dziećmi przebywającymi w policyjnych aresztach. Prezentuje skalę obecności kobiet w służbie policyjnej w różnych państwach i próbuje zidentyfikować czynniki mające na to wpływ.

Author presents short history of women's service in law enforcement agencies all over the world, beginning from matron's work in prisons and police stations in US, through social work of police assistants in Germany and northern Europe and voluntary movements in United Kingdom during I World War and aftermaths. She describes the role that female police officers have been playing for more than 100 years in fighting trafficking in human beings, crimes related to prostitution, gender-based violence: helping women and children victims of crimes, violence and wars, and taking care of women and children in police custody. She presents numbers illustrating women's presence in police service in different countries now and tries to identify factors influencing the extend of such presence.

Faza eksperymentów: matrony, anioły miłosierdzia i społecznice

Historia kobiet w policji i innych służbach mundurowych zaczyna się niemal 170 lat temu[1] i ma swoje początki w instytucji matron, czyli strażniczek, a raczej

* W. Trzcińska — Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie.

[1] Opisanie historii kobiet w policji nie jest łatwe, m.in. dlatego, że trudno jest jednoznacznie ustalić, kogo można formalnie uznać za policjantkę. Niektóre funkcjonariuszki służyły jako ochotniczki, inne były zatrudnione oficjalnie, nie będąc jednak opłacanymi

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

opiekunek więziennych. Wprowadzono je w instytucjach penitencjarnych USA pod wpływem presji społecznej na rzecz reform tychże instytucji, zwłaszcza zapobieżenia aktom przemocy seksualnej wobec więźniarek ze strony współwięźniów i strażników[2]. Sześć pierwszych oficjalnie funkcjonujących matron zatrudniły w 1845 r. władze Nowego Jorku; przeprowadzona reforma objęła wówczas również wybudowanie oddzielnego budynku więziennego dla kobiet w więzieniu Tombs[3]. Matrony miały nadzorować kobiety i dzieci przebywające w zakładach penitencjarnych, zapewniać ich godne traktowanie, prowadzić działalność wychowawczą i, jak byśmy to dziś określili, resocjalizacyjną, udzielać pomocy w sprawach zdrowotnych (np. przyjmować porody) i zapobiegać niemoralnym zachowaniom wobec osadzonych[4]. Od kandydatek nie wymagano szczególnych kwalifikacji, istotny był stan cywilny (wyłącznie mężatki i wdowy, najlepiej z doświadczeniem macierzyństwa), dojrzały wiek oraz świadectwo dobrego prowadzenia się.

Idea zatrudniania strażniczek w więzieniach znalazła pozytywny oddźwięk w społeczeństwie i poczęły ją wprowadzać w życie władze innych miast. W 1888 r. stan Massachusetts postanowił, by matronę utrzymywało obowiązkowo każde miasto stanu liczące ponad 20 tysięcy mieszkańców; w tym samym roku podobny przepis wydały władze stanu Nowy Jork. Inspiratorki zatrudniania matron miały nadzieję, że pojawią się one również w komisariatach policyjnych, ale mimo

przez władze, jeszcze innym w trakcie służby zmieniano status, np. konstabl policji kobiecej Lilian Wyles przyjmowana była do londyńskiej policji w 1919 r. dwukrotnie, jako 4. i 23. funkcjonariuszka w jej dziejach, a jeszcze wcześniej służyła w formacji ochotniczej (zob. <http://www.ric.edu/faculty/rpotter/lwyles.html>, 4 kwietnia 2014 r.). Co więcej, w dostępnych dokumentach i opracowaniach można odnaleźć liczne niezgodności. Wiele policji (np. szwedzka, węgierska, urugwajska) zapomniało o swych funkcjonariuszkach z dawniejszych lat i historię datuje od momentu zakończenia II wojny światowej.

[2] Innego rodzaju zabezpieczenie stosowano w niektórych więzieniach angielskich: cele kobiet miały dwa zamki, kluczem do jednego z nich dysponował strażnik więzienny, do drugiego — jego żona, opłacana dodatkowo za swą pracę; zob. W. Salter, E. Watson, S. Norton, *1883–2007. Timeline of female police officers within the United Kingdom*, Buckinghamshire 2008; <http://www.bawp.org/Resources/Documents/History%20of%20women%20police.pdf>, 29 marca 2014 r.

[3] Dwie w więzieniu zwanym Tombs i cztery w kompleksie na Blackwell's Island. Zob. L. Higgins, *Historical background of policewomen's service*, "Journal of Criminal Law and Criminology" 1951, No. 1, s. 882. Zachowały się informacje na temat płac matron z Tombs. W 1870 r. matrona zarabiała 600 $, a jej pomocnica — 425 $ rocznie. W tym samym czasie pensja strażnika mężczyzny wynosiła 1000 $ rocznie. K. Segrave, *Policewomen, a history*, wyd. 2, Jefferson 2014, s. 8.

[4] Matrony funkcjonowały nie tylko w więzieniach, aresztach, domach pracy, lecz także w niewiele się od nich podówczas różniących szpitalach psychiatrycznych. Postać matrony pojawia się również w dziejach medycyny. Przed stworzeniem przez Florence Nightingale systemu doboru do zawodu i kształcenia pielęgniarek to matrony, obok zakonnic, zajmowały się chorymi w szpitalach i dziećmi w zakładach opiekuńczych.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

nacisków w Nowym Jorku długo nie godził się na to wydział policji[5]. Sporadycznie zezwalano tylko na pomoc wolontariuszek.

Tymczasem sytuacja stawała się coraz bardziej złożona: wielkie miasta jak magnesy przyciągały zarówno emigrantów zza oceanu, jak i mieszkańców krajowych wsi i miasteczek; wielu przybyszów, nie mając żadnego przygotowania zawodowego, nie dysponując wsparciem bliskich, nawet niekiedy nie znając języka, nie było w stanie znaleźć pracy i w miarę bezpiecznego lokum. Szczególnie trudna była sytuacja kobiet i dzieci pozbawionych męskiej opieki — o ile w ogóle miały pracę, oferowano im głównie zajęcia niskopłatne, niewystarczające do utrzymania się. Zejście na drogę prostytucji czy przestępstwa wiele z nich postrzegało jako jedyną szansę przetrwania. W związku z nasilaniem się zjawisk patologicznych rosła liczba kobiet przewijających się przez areszty[6]. W tym samym czasie trafiać tam zaczęły również wykształcone kobiety pochodzące z klasy średniej czy nawet wyższej. Były to sufrażystki, zatrzymywane podczas demonstracji na rzecz praw kobiet. W więzieniach i aresztach mogły osobiście poznać dramatyczną sytuację mniej uprzywilejowanych „sióstr" i po zwolnieniu nagłaśniały ją. W walkę o poprawę sytuacji kobiet trafiających w tryby wymiaru sprawiedliwości włączyły się też chrześcijańskie organizacje kobiece działające na rzecz moralnego uzdrowienia społeczeństwa. Szczególnie aktywna była na tym polu Chrześcijańska Unia Kobiet na rzecz Wstrzemięźliwości (*Women's Christian Temperance Union,* WCTU), słynna skądinąd ze spektakularnych przedsięwzięć antyalkoholowych i antynikotynowych. Wreszcie w 1882 r. udało się doprowadzić do zatrudnienia w komisariacie brooklyńskim dwóch pierwszych matron policyjnych (H.F. Crocker i H.A. Johns), opłacanych zresztą z prywatnych kies przywódczyń Unii[7]. W 1888 r. stanowe przepisy Nowego Jorku wprowadziły obowiązek zatrudniania 2 matron w każdym komisariacie, ale przepis początkowo pozostawał martwy, gdyż w budżecie w ogóle nie przewidziano pieniędzy na ten cel[8]. W 1891 r. miał miejsce pierwszy formalny nabór na stanowisko policyjnej matrony w Nowym Jorku. Kandydatki powinny były mieć 30–45 lat, musiały odpowiedzieć na pytania dotyczące przyjmowania porodów i sposobów postępowania z pijaną kobietą, zaprezentować umiejętność czytania gazety i rozwiązać

[5] National Center for Women & Policing, *A history of women in policing*, <http://womenandpolicing.com/history/historytext.htm>, 26 marca 2014 r.

[6] W 1881 r. przez komisariaty Nowego Jorku przewijało się do 20 tys. kobiet rocznie; głównie w związku z oskarżeniami o przestępstwa niewielkiej wagi, zwłaszcza pijackie awantury. Z tego zarzuty stawiano ok. tysiącu z nich. Wszystkie zatrzymywane były jednak przeszukiwane i przesłuchiwane przez mężczyzn. K. Segrave, *Policewomen...*, wyd. cyt., s. 14.

[7] Tamże, s. 12. Jeszcze wcześniej, bo w 1877 r., działaczki WCTU uzyskały zgodę na zatrudnienie wizytującej sądy i więzienia matrony w Portland, Maine. Połowę jej pensji wypłacało miasto, drugą połowę — WCTU. W 1878 r. utrzymanie tej oficjalnej już policyjnej matrony przejęło miasto. L. Higgins, *Historical background...*, wyd. cyt., s. 822.

[8] J. Belknap, *The invisible woman: gender, crime and justice*, Stanford 2007, s. 509.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

proste zadanie matematyczne. Przeszły też badanie lekarskie dotyczące ogólnego stanu zdrowia. Wybrano 5 kandydatek, ale z powodu braku funduszy początkowo tylko dwie z nich otrzymały pracę. Tym niemniej pomysł matron policyjnych został zaakceptowany; w 1909 r. w Wydziale Policji Nowego Jorku było ich już 69[9]. Zaczęto też myśleć o reprezentantkach grup etnicznych do pracy w skupiskach mniejszości: w 1916 r. policja Los Angeles zatrudniła pierwszą Afroamerykankę, George Ann Robinson; trzy lata później do policji nowojorskiej przyjęto Afroamerykankę i Włoszkę[10]. W 1916 r. pierwsza kobieta funkcjonariuszka poległa na służbie: w Hamilton, Ohio, czterdziestopięcioletnia policyjna matrona Anna Hart została zabita przez więźnia podczas próby ucieczki[11].

Powoli oczekiwania co do zadań policyjnych matron zaczęły rosnąć. Gdy w 1902 r. rada miasta Norfolk w Wirginii poszukiwała kandydatki na takie stanowisko, wśród przyszłych obowiązków wymieniono również obecność przy przyjazdach do miasta pociągów i statków oraz zapewnianie eskorty do miasta podróżującym w pojedynkę pasażerkom. W zamian obiecywano pensję policjanta patrolu i prawo do noszenia munduru[12].

Podczas gdy w USA wprowadzanie policyjnych matron uniemożliwiała niechęć policjantów i polityków, w kanadyjskim Toronto pierwsza funkcjonariuszka zatrudniona została już w 1881 r.[13] Instytucja strażniczek więziennych jeszcze w XIX w. zawędrowała do Europy. Pod naciskiem opinii publicznej w 1883 r. także w policji londyńskiej pojawiły się dwie pierwsze matrony, a w 1907 r. zatrudniono w niej Eilide McDougal, której zadania wykraczały poza typowe zadania matron — po części była też opiekunką społeczną, a nawet przesłuchiwała kobiety i dzieci[14].

---

[9] K. Segrave, *Policewomen...*, wyd. cyt., s. 17–19.

[10] Robinson początkowo nie nosiła munduru ani nie dostawała wynagrodzenia za swą pracę, etat policjantki i pensję otrzymała dopiero w 1919 r. K. Jacobs, *Five facts to learn before black history month ends*, "Los Angeles Magazine", <http://www.lamag.com/citythink/citythinkblog/2012/02/29/five-facts-to-learn-before-black-history-mont1>, 2 kwietnia 2014 r.

[11] W. Wilbanks, *True heroines: policewomen killed in the line of duty thorough the United States 1916–1999*, Broadway 2000. Na wciąż uzupełnianej liście Wilbanksa jest obecnie (7 kwietnia 2014 r.) 255 poległych w USA strażniczek prawa.

[12] K. Segrave, *Policewomen...*, wyd. cyt., s. 40.

[13] Tamże, s. 114. W Kanadzie działała też jedna z pretendentek do tytułu pierwszej policjantki na świecie, pochodząca z rodziny zbiegłych z USA niewolników Rose Fortune (1774–1864). Fortune wraz z rodziną otrzymała w Kanadzie wolność, osiadła w Annapolis Royal i z sukcesem prowadziła tam firmę transportującą towary do miasta i bagaże z portu. Sama mianowała się policjantką Annapolis, zaprowadziła w dokach porządek, zdobywając posłuch i szacunek trudnej lokalnej społeczności. Nosiła nawet zaprojektowaną przez siebie mundurową kurtkę, <http://thecanadianencyclopedia.com/en/article/rose-fortune/>, 31 marca 2014 r.

[14] K. Segrave, *Policewomen...*, wyd. cyt., s. 117. W 1914 r. policja londyńska zatrudniała po dwie pełnoetatowe matrony w każdym z ośmiu największych komisariatów; w mniejszych w razie potrzeby wzywano jakąś kobietę spoza policji, najczęściej żonę policjanta.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Niekiedy policja oferowała pracę wdowom po funkcjonariuszach, jako swego rodzaju zaopatrzenie rentowe po śmierci męża. Tak na przykład w 1893 r. Mary E. Owens otrzymała stanowisko policjanta (*patrolmen*) w Departamencie Policji Chicago, gdzie pracowała przez 30 lat, aż do emerytury. Zajmowała się sprawami warunków pracy dzieci oraz pilnowaniem, by uczniowie nie uciekali ze szkół na wagary. Uważa się, że była pierwszą kobietą uprawnioną do dokonywania zatrzymań[15].

W Europie za pierwszą policjantkę uważa się Niemkę, Henriette Arendt ze Stuttgartu. Z wykształcenia dyplomowana pielęgniarka, od 1903 r. jako „asystentka policyjna" zajmowała się prostytutkami i kobietami ubogimi, którym groziło zejście na drogę prostytucji. W pracy swej odnosiła duże sukcesy (nazywano ją „aniołem ubogich"). I choć po kilku latach choroba uniemożliwiła Arendt dalszą służbę, jej przykład zainspirował inne miasta, nie tylko niemieckie, do wprowadzenia podobnych stanowisk[16]. W 1907 r. pierwsze kobiety zatrudniono w policjach fińskiej i szwedzkiej; w 1909 r. zaangażowano panie do policji austriackiej, w 1910 — do norweskiej, w 1911 — do holenderskiej. Ich obowiązki w dużym stopniu dotyczyły pogranicza kryminologii, pomocy społecznej i medycyny. Pionierki policyjne w Sztokholmie, podobnie jak Arendt, nosiły nawet uniformy szpitalnych pielęgniarek, składały przysięgę przypominającą tę pielęgniarską i urzędowo zwracano się do nich per „siostro"[17]. W Kanadzie w 1912 r. Lurancy Harris i Minnie Miller zaprzysiężono w policji Vancouver[18], a Annie Jackson została policjantką w Edmonton[19].

W USA w 1905 r. Lola Baldwin — jako pierwsza kobieta — została zaangażowana do działań, które można określić jako pieszy patrol. Nie była policjantką, dysponowała jednak policyjnymi uprawnieniami. Jej zadaniem jako *safety women* podczas Lewis & Clark Exposition w Portland w Oregonie było m.in. zapobieganie nagabywaniu kobiet odwiedzających wystawę, wywieszaniu nieprzyzwoitych ogłoszeń oraz prostytucji. Jej zaangażowanie zostało docenione, po zakończeniu wystawy otrzymała propozycję pracy w specjalnie utworzonym przez władze Portland wydziale ds. ochrony dziewcząt i kobiet. W trakcie pierwszych dziewięciu miesięcy służby Baldwin wraz z asystentką dokonały 488 zatrzymań, więcej niż półtorej setki jej kolegów płci męskiej łącznie. W 1912 r. dzięki jej staraniom zorganizowano w Portland bodaj pierwszą na świecie konferencję policjantek[20].

---

[15] C. Mastony, *Was Chicago home to the country 1st female cop?*, "Chicago Tribune", <http://articles.chicagotribune.com/2010-09-01/news/ct-met-first-police-woman-20100901_1_female-officer-police-officer-female-cop>, 29 marca 2014 r.

[16] Dziesięć lat później „asystentki policyjne" służyły w 35 niemieckich miastach, m.in. w Berlinie, Kolonii, Frankfurcie, Hamburgu, Dreźnie i Lipsku. K. Segrave, *Policewomen...*, wyd. cyt., s. 116.

[17] Tamże, s. 115–116.

[18] M. Corsianos, *Policing and gendered justice: examining the possibilities*, Toronto 2009, s. 13.

[19] *Edmonton history*, <http://www.edmonton.com/files/Tour%20Escort%20Notes%20-%20Edmonton%20History.pdf>, 2 kwietnia 2014 r.

[20] L. Higgins, *Historical backgrounds...*, wyd. cyt., s. 823.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Bez wątpienia pełnoetatową i umundurowaną (w osobiście zaprojektowany i uszyty mundur: garsonkę i długą do ziemi spódnicę), wyposażoną w policyjną odznakę funkcjonariuszką była Alice Stebbins Wells, zaprzysiężona w 1910 r. w Los Angeles. Absolwentka seminarium teologicznego, z zawodu opiekunka społeczna, zajmowała się nieletnimi, prowadziła przesłuchania dzieci i kobiet, patrolowała miejsca zagrażające ich deprawacją (sale tańca i popularne wówczas tory do jazdy na wrotkach). Przez całe swoje zawodowe życie do 1940 r. była bardzo aktywna na niwie popularyzacji idei pracy kobiet w agencjach strzegących prawa w USA i za granicą. Między innymi jej staraniem w 1915 r. założono Międzynarodowe Stowarzyszenie Policjantek, *International Policewomen's Association*[21].

Z badań prowadzonych w USA przez różne instytucje i osoby wiadomo, że na przełomie lat 1919/1920 56 miast (ze 146, które odesłały wówczas wypełnione ankiety) zatrudniało w policji w sumie 175 kobiet; w 1924 r. na 268 przeankietowanych miast kobiety służyły w 210, było to ogółem 355 matron, 395 policjantek i 22 panie pełniące obie funkcje równocześnie[22]. Lata kryzysu i niechęć decydentów spowolniły tempo rozwoju kobiecych sił policyjnych. Według danych ze spisu powszechnego w 1930 r. w USA 1870 kobiet zajmowało stanowiska policjantek, szeryfów i innych funkcjonariuszy organizacji działających na rzecz prawa i bezpieczeństwa. Stanowiło to około 1,1% ogółu personelu tych służb[23].

Wojna, czyli (chwilowy) brak rąk do pracy

Na drugiej półkuli, w Wielkiej Brytanii, w początkach XX w. trwała gorąca, choć długo bezowocna dyskusja na temat dopuszczenia kobiet do pracy w policji. Mimo zapotrzebowania (sytuacja w dużych brytyjskich miastach przypominała tę panującą w USA) dopiero wybuch I wojny światowej latem 1914 r. zmienił podejście decydentów do zagadnienia. Z jednej strony wojna spowodowała falę migracji, która nasiliła i tak wysokie zagrożenie patologiami społecznymi i przestępczością. Z drugiej — w związku z wyjazdem mężczyzn na front drastycznie spadła ich liczba na rynku pracy, co spowodowało konieczność zatrudniania kobiet — tym bardziej, że wojna wymuszała zwiększenie produkcji wielu działów gospodarki. I wreszcie — patriotycznie nastawione Brytyjki też chciały służyć ojczyźnie.

Ponieważ niewiele dały dyskusje z kierownictwem policyjnym o umożliwieniu kobietom sformalizowanego dostępu do służby, zaangażowane panie postanowiły podejść do sprawy inaczej. Za akceptacją Home Office pod auspicjami Krajowej

[21] Organizacja funkcjonowała do 1932 r., gdy po śmierci ówczesnej przewodniczącej (i głównej sponsorki), Miny Van Winkle, jej działalność wygasła; w 1956 r. organizację ponownie powołano do życia jako funkcjonującą do dziś *International Association of Women Police* (IAWP), tamże, s. 832.

[22] K. Segrave, *Policewomen...*, wyd. cyt., s. 129.

[23] Tamże, s. 186.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Unii Kobiet Pracujących (*National Union of Women Workers* — NUWW) poczęto tworzyć ochotnicze Patrole Kobiece. Ich członkinie na ogół brały udział w dwóch dwugodzinnych służbach w tygodniu; nie otrzymywały wynagrodzenia, nie nosiły mundurów (jedynie opaski na ramię z napisem NUWW), nie miały policyjnych uprawnień. Patrolowały dworce kolejowe i ulice, poszukiwały zagubionych dzieci, pilnowały, by bary zamykano o właściwej godzinie i nie sprzedawano alkoholu nieletnim, patrolowały tereny wokół fabryk amunicji, eskortowały kobiety w drodze do fabryk i na dworce, asystowały przy przesłuchaniach kobiet ofiar przestępstw seksualnych. Zorganizowano dla nich ośrodki szkoleniowe w Glasgow, Bristolu i Liverpoolu. Oblicza się, że przez patrole NUWW przewinęło się około 4–5 tysięcy Brytyjek[24].

Druga ochotnicza formacja, *Women's Police Volunteers* (od 1915 r. — *Women's Police Service*, czyli Kobieca Służba Policyjna) została założona przez Margaret Damer Dawson[25], która zajmowała się wówczas opieką nad przybywającymi do Anglii uchodźcami z zajętej przez Niemców Belgii. Podjęła się zadania zapobieżenia temu, by uciekinierki z kontynentu (a także przybywające do miast w poszukiwaniu pracy i niekiedy przygody Brytyjki) przemocą czy podstępem wciągano do prostytucji, na którą, przy obecności setek tysięcy mężczyzn skoszarowanych w obozach wojskowych, było duże zapotrzebowanie. Członkinie WPS działały także na terenie Szkocji i Irlandii. Przez służbę przewinęło się ich ponad tysiąc. Nosiły mundury własnego projektu, a ich relacje określał zmilitaryzowany regulamin. Z inicjatywy Ministerstwa Broni regularnie nadzorowały pracownice fabryk amunicji, m.in. w celu zapobieżeniu sabotażom, a Admiralicja wykorzystała działające pod przykrywką członkinie WPS w akcji wymierzonej w działalność szpiegowską i narkotykową w bazie marynarki w Scapa Flow. Jedna z ochotniczek WPS, Edith Smith, została w 1915 r. w regionie Grantham i Hull pierwszą zaprzysiężoną brytyjską policjantką. Jednak gdy wojna się skończyła, nowy szef policji odrzucił propozycję włączenia WPS w szeregi organizacji. Oświadczył, że ochotniczki z WPS są zbyt wykształcone i będą irytować kolegów[26]. Zamiast tego postanowił przyjąć na rok próby[27] 110 kobiet z kręgów związanych z NUWW; dopiero w drugim naborze znalazły się byłe członkinie WPS. Pierwszą przełożoną policji kobiecej została Sophia Stanley. Sama WPS

[24] K. Segrave, *Policewomen...*, wyd. cyt., s. 120–121.

[25] Za współzałożycielki uważa się Ninę Boyle i Mary Sophię Allen.

[26] Do WPS trafiło wiele kobiet związanych z ruchem sufrażystek, często były to osoby pochodzące z klasy wyższej, w odróżnieniu od NUWW, przyciągającej raczej przedstawicielki klasy średniej.

[27] W 1920 r. Home Office przeprowadził wśród komendantów jednostek policji sondaż na temat akceptacji obecności kobiet w policji. Co prawda z 241 respondentów aż 147 oświadczyło, że nie akceptuje kobiet w policji, ale spośród 57, którzy zadeklarowali, że mieli doświadczenie w pracy z kobietami, nastawionych negatywnie było jedynie 6. K. Segrave, *Policewomen...*, wyd. cyt., s. 176.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

funkcjonowała jeszcze przez pewien czas po wojnie jako służba ochotnicza, ale jej znaczenie zdecydowanie zmalało[28].

W końcu grudnia 1918 r. pierwsze funkcjonariuszki nowej formacji policyjnej rozpoczęły szkolenie w londyńskiej policji. Warunki ich zatrudnienia były o wiele gorsze niż w przypadku mężczyzn. Nie miały prawa do emerytury, nie mogły dokonywać zatrzymań, pracować w nocy, prowadzić samochodu; urodzenie lub wzięcie pod opiekę małego dziecka (a później nawet samo zamążpójście) oznaczały automatycznie zwolnienie ze służby[29]. W 1922 r. brytyjski parlament w ramach cięć dla ratowania budżetu zmniejszył liczbę etatów w kobiecej policji ze 112 do 20, ale już rok później na powrót przyjęto do pracy 50 pań. Z czasem liczba policjantek rosła, ale bardzo wolno. W 1939 r. w policji Anglii i Walii służyło niespełna 200 funkcjonariuszek[30].

Pierwsza wojna światowa była też czynnikiem, który zadecydował o wprowadzeniu pań do służb policyjnych Australii. Już w 1915 r Lillian Armfield i Maude Rhodes, pokonawszy 400 innych kandydatek, rozpoczęły służbę w policji Nowej Południowej Walii[31]. Rok później policjantki pojawiły się w stanie Wiktoria, w 1917 r. — w Australii Zachodniej, w 1918 — na Tasmanii; Queensland zdecydował się na wprowadzenie służby kobiet dopiero w 1930 r.[32]

W Polsce powstały w czasie walk o Lwów w 1918 r. kobiecy oddział kurierek dał początek Milicji Obywatelskiej Kobiet, podporządkowanej tamtejszej Miejskiej Straży Obywatelskiej. Lwowskie milicjantki poza służbą łącznikową utrzymywały porządek pod sklepami, konwojowały i nadzorowały dowóz żywności oraz jej dystrybucję, walczyły ze zorganizowaną grabieżą na dworcach, pełniły służbę wartowniczą (m.in. przy kasie rządowej). Brały udział w poszukiwaniach dezerterów, nielegalnych składów broni i amunicji oraz obławach na bandytów, kontrolowały przestrzeganie przepisów sanitarnych w czasie epidemii tyfusu plamistego. Aktywność kobiecej milicji spadała wraz z normowaniem się sytuacji w mieście i ostatecznie w 1922 r. MOK rozwiązano[33].

---

[28] *The Women's Police Service during the First World War*, <http://www.clarelangley-hawthorne.com/pdf/WPS_Background.pdf>, 2 kwietnia 2014 r.

[29] Do odejścia ze służby zmuszano wychodzące za mąż angielskie policjantki w latach 1927–1946, *Women in the Police,* <http://content.met.police.uk/Article/Women-in-the-Police/1400015656544/1400015656544>, 2 kwietnia 2014 r.

[30] K. Segrave, *Policewomen...*, wyd. cyt., s. 204. Druga wojna światowa spowodowała zwiększenie liczby policjantek w Anglii do 348 (w 1944 r.). W 1947 r. było ich już 700, w 1956 — 2494, a w 1968 — 3490, co stanowiło około 4% wszystkich funkcjonariuszy.

[31] J. Hall, *The historical journey of women in policing and police leadership in New South Wales*, <http://redwalljanehall.com/the-historical-journey-of-women-in-policing-and-police-leadership-in-new-south-wales/>, 2 kwietnia 2014 r. Miały status niższy niż koledzy, nie przysługiwało im np. odszkodowanie za obrażenia doznane podczas służby, dodatek za staż ani policyjna emerytura, nie mogły też należeć do policyjnych związków. W Australii pragmatykę służby funkcjonariuszy obu płci zrównano ze sobą dopiero w 1965 r.

[32] Tamże.

[33] Zob. A. Ganzel-Kowalewska, *Milicja Obywatelska Kobiet w latach 1918–1922 we Lwowie*, „Przegląd Policyjny" 1991, nr 1, s. 128–138. Ze względu na skomplikowaną

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Chwilowe wzmożenie zainteresowania kandydatkami do służb, zarówno ochotniczych, jak i zawodowych, odnotowywano także podczas późniejszych konfliktów wojennych, np. w trakcie wojny domowej w Hiszpanii[34] czy II wojny światowej[35], a także współczesnych wojen. I choć po zakończeniu konfliktów zainteresowanie to słabło, pamięć o rzetelnej służbie w trudnych czasach prawdopodobnie nie pozostawała bez wpływu na decyzję o zwiększeniu roli kobiet w policjach w kilka lat po nastaniu pokoju.

Zdobywanie przyczółków: w obronie kobiet i dzieci

W okresie dwudziestolecia międzywojennego wśród argumentów na rzecz tworzenia policyjnych sił kobiecych na pierwszy plan wysunęła się konieczność radzenia sobie z narastającym zjawiskiem handlu żywym towarem i zmuszania do prostytucji. Nie był to ani nowy fenomen, ani nie była nowością recepta na jego zwalczanie, *novum* była skala zjawiska i jego umiędzynarodowienie. Kobiety i dziewczynki, zwabiane obietnicami pracy, ofertami małżeństwa, a nawet porywane lub kupowane od rodzin trafiały do domów publicznych nie tylko w swych krajach, ale także w innych państwach czy wręcz na innych kontynentach[36]. Policjanci mężczyźni zazwyczaj lekceważyli problem. Ba, nierzadko zdarzało się, że sami brali w nim udział i czerpali korzyści z sutenerstwa (nie mówiąc o nieodpłatnym korzystaniu z seksualnych usług). Jeszcze latem tuż przed wybuchem I wojny światowej podczas jednego z kongresów nt. zwalczania handlu ludźmi zarekomendowano tworzenie kobiecych policji jako najlepsze remedium na zwalczanie przestępstw popełnianych w związku z procederem prostytucji[37].

W wyniku nacisków organizacji społecznych kobiecą policję utworzono wówczas także w Polsce. W 1925 r. do służby w Policji Państwowej przyjęto 30 pań, które po trzymiesięcznym przeszkoleniu podjęły pracę w wydziałach śledczych

historię Polski trudno jest ustalić konkretną datę pojawienia się u nas pierwszych policjantek. Możliwe, że działały już czasie zaborów, zwłaszcza na Śląsku, pojedyncze kobiety znalazły się bowiem w szeregach policji plebiscytowej i powstałej na jej bazie Policji Województwa Śląskiego.

[34] W zasadzie pierwsze policjantki w Hiszpanii przyjęto do pracy w 1930 r., na czas międzynarodowej wystawy w Barcelonie, ale po wystawie je zwolniono. Oddział reaktywowano w trakcie wojny domowej.

[35] W czasie II wojny światowej do pracy z kobietami i dziećmi przyjęto pierwsze białe Rodezyjki. T.J. Stapleton, *African police and soldiers in colonial Zimbabwe 1923–80*, Rochester 2011, s. 145.

[36] Kiedy w 1935 r. w Argentynie zlikwidowano gang Zwi Migdal, zajmujący się dostarczaniem Polek do domów publicznych Buenos Aires, za sutenerstwo zatrzymano 424 jego członków. S. Paleolog, *The Women Police of Poland*, Westminster 1957, s. 6.

[37] K. Segrave, *Policewomen...*, wyd. cyt., s. 116. Z materiałów owego kongresu wiadomo, że w owym czasie policjantki służyły już w niektórych dużych miastach Niemiec, Holandii, Danii, Norwegii, Austrii i Rosji.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

w Warszawie i Łodzi. Od przyszłych policjantek wymagano co najmniej średniego wykształcenia[38], dobrego zdrowia, sprawności fizycznej i nieposzlakowanego charakteru oraz doświadczenia w pracy w służbach publicznych. Były one w wieku 21–40 lat[39]. Komendantką Policji Kobiecej została Stanisława Paleolog, która pełniła tę funkcję do wybuchu II wojny światowej[40].

Pierwsze polskie policjantki zajmowały się zwalczaniem handlu kobietami, sutenerstwa, czynów nierządnych z nieletnimi, nielegalnego przerywania ciąży, zgwałceń, zarażeń chorobami wenerycznymi, pornografii, ujawnianiem i likwidowaniem domów publicznych, zwalczaniem nierządu w pokojach hotelowych i pensjonatach oraz kontrolowaniem zjawiska prostytucji, a w niektórych miastach — zwalczaniem narkomanii i handlu narkotykami. Nie nosiły mundurów; te same prawa i obowiązki dotyczyły zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Początkowo Paleolog była jedynym oficerem, zespołami kobiecymi w poszczególnych jednostkach kierowali mężczyźni, z czasem niektóre panie awansowały na niższe stanowiska kierownicze, aczkolwiek tylko w obrębie kobiecych służb.

W 1935 r. dodatkowo utworzono umundurowane oddziały kobiecej policji do spraw nieletnich. Do ich zadań należały: emergencyjna opieka nad dziećmi zagubionymi i porzuconymi, zbieranie materiałów w sprawach czynów karalnych popełnionych przez nieletnich, patrolowanie i obserwacja uczęszczanych przez nieletnich miejsc publicznych (parki, okolice szkół, dworce kolejowe, porty, rynki handlowe itp.), zajmowanie się nieletnimi włóczęgami i uciekinierami (odnalezienie adresu, zbadanie powodu ucieczki), zbieranie materiałów w sprawach o zaniedbanie lub złe traktowanie nieletnich przez rodziców lub opiekunów. Tworzono też przeznaczone dla nieletnich i znajdujące się pod opieką policjantek izby zatrzymań — początkowo w Warszawie, następnie we Lwowie, Łodzi, Wilnie, Poznaniu i Gdyni. W 1939 r. w polskiej policji służyło około 300 kobiet; te z większych miast w ogniwach wyłącznie kobiecych, te z mniejszych — w zespołach koedukacyjnych[41].

Między pierwszą a drugą wojną światową panie znalazły się także w policjach Estonii (1929), Francji (1935[42]), a także eksperymentalnie — Danii, Irlandii, Portugalii. Pojawiły się również w pierwszych krajach Azji i Ameryki

[38] W tym czasie ok. 30% policjantów miało ukończone najwyżej trzy klasy szkoły podstawowej.

[39] S. Paleolog, *The Women Police...*, wyd. cyt., s. 17.

[40] Stanisława Filipina Paleolog w 1918 r. brała udział w obronie Lwowa, później służyła w Ochotniczej Legii Kobiet. W 1922 r. zwolniona do cywila w stopniu porucznika. W czasie II wojny była członkiem ZWZ, później AK. W 1946 r. nielegalnie wyjechała do Anglii. Została mianowana ministrem Rządu RP w Londynie, ale z powodu choroby nie mogła podjąć obowiązków. Zmarła w 1968 r.

[41] S. Paleolog, *The Women Police...*, wyd. cyt., s. 24–25.

[42] Do policji francuskiej pierwsze panie przyjęto w 1914 r. jako maszynistki, ale w razie potrzeby wykonywały one również niektóre czynności policyjne, np. przeszukanie kobiet.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Południowej: Meksyku (1930), Urugwaju (1931)[43], Chile (1939)[44], Chinach (1933), Turcji (1935), Indiach (w Królestwie Travancore w 1938 r. i w Kanpurze w 1939 r.), Burmie[45]. Władze Egiptu, borykającego się z problemem prostytucji i handlu ludźmi, zatrudniły wówczas w swej policji „dwie europejskie damy", których zadaniem było identyfikowanie miejsc wykorzystywanych do prostytucji[46]. Dostępne w polskim Archiwum Akt Nowych tłumaczenie belgijskiego referatu na X Międzynarodowy Kongres Zwalczania Handlu Kobietami i Dziećmi, oparte na dokumentach Ligi Narodów z 1927 r., informuje, że w tym czasie policja kobieca istniała w 22 państwach[47]. W większości państw kobiety tworzyły w obrębie policji odrębną strukturę z własnym, kobiecym kierownictwem, nawet jeśli na co dzień pracowały z kolegami w mieszanych zespołach.

Po drugiej wojnie światowej sytuacja kobiet i nieletnich w krajach biorących w niej udział jeszcze się pogorszyła. Wielki problem stanowiły masa osieroconych i bezdomnych dzieci, kobiet pozbawionych akceptowanych społecznie źródeł utrzymania, migracje wojenne. Kobiety i dzieci padały ofiarami przestępców i stawały się łupem w wojnach domowych (*vide* konflikt indyjsko-pakistański po rozpadzie Indii Brytyjskich). Aby im pomóc, tworzono lub reaktywowano kobiece siły policyjne w kolejnych krajach, przede wszystkim w południowej i wschodniej Azji, np. w Japonii (1946), Singapurze (1947), Hongkongu (1949)[48].W policji izraelskiej kobiety służyły od jej utworzenia w 1948 r. Panie zaczęto w tym czasie zatrudniać w wydziałach ruchu drogowego, np. w Japonii. Najsłynniejszą polską milicjantką stała się służąca od 1945 r. właśnie w „drogówce" Leokadia Krajewska, znana jako „Lodzia milicjantka". Odwiedziny na skrzyżowaniu,

[43] Początkowo urugwajskie policjantki pracowały po cywilnemu; mundury mogły założyć w 1945 r. Za pierwszą policjantkę uważa się Noemí Albarracín, <http://procedimientospolicialesuruguay.blogspot.com/2010/05/la-primera-mujer-uniformada-en-la.html>, 8 kwietnia 2014 r.

[44] Funkcje pomocnicze w policji chilijskiej pojedyncze kobiety pełniły jeszcze w XIX w. M. Donadio, C. Mazzotta, *La mujer en las instituciones armadas y policiales: resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*, Buenos Aires 2009, s. 87.

[45] K. Segrave, *Policewomen...*, wyd. cyt., s. 103, 116. Z odpowiedzi na ankietę rozesłaną przez jedno z ciał doradczych Ligi Narodów w 1927 r. wynika, że kobiety pracowały ponadto w policjach Argentyny, Czechosłowacji, Nowej Zelandii, Norwegii, Rumunii, Szwajcarii i Wolnego Miasta Gdańska.

[46] Tamże, s. 68.

[47] Dalej wymieniono tylko 18. Były to: Niemcy, Austria, Dania, Wolne Miasto Gdańsk, Estonia, Finlandia, Wielka Brytania, Węgry, Irlandia, Norwegia, Polska, Holandia, Szwecja, Szwajcaria, Czechosłowacja, Rosja, Chiny, Australia i USA, Archiwum Akt Nowych, C.T.E. nr 531–343.

[48] J. Brown, A. Hazenberg, C. Ormiston, *Policewomen: an international comparison* [w:] R.I. Mawby (red.), *Policing across the world: issues for the twenty-first century*, London 1999, s. 204–225.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

na którym kierowała ruchem ulicznym, bywały nawet punktem programu wycieczek turystycznych[49].

W latach 50. XX w. do policji zaczęto przyjmować pierwsze Afrykanki. Towarzyszyły temu poważne problemy. Tradycja nakazywała tamtejszym dziewczętom wcześnie wychodzić za mąż, urodzić jak najwięcej dzieci i troszczyć się o rodzinę. Kontakty z obcymi mężczyznami bywały źle widziane, a nawet wręcz zakazywane (zwłaszcza wśród muzułmanów). Poza tym policja (jeszcze kolonialna, brytyjska) nie miała dobrej opinii i mundur stanowił dla kobiety zdecydowanie niestosowny wybór. Kiedy w 1955 r. w Nigerii ogłoszono pierwszy nabór 40 kobiet do policji, szkolenie rozpoczęło tylko 20 — zabrakło kandydatek. W naborze nie pomógł fakt, że kobiety zawrzeć musiały sześcioletni kontrakt, obejmujący zamieszkanie w koszarach. Tym niemniej w niepodległym już kraju pod koniec 1962 r. służyło 170 pań[50]. W 1952 r. zaprzysiężono pierwszą policjantkę w brytyjskiej jeszcze Ghanie[51]; w kolonialnej Rodezji w 1951 r. w mieście Gwelo[52] pojawiły się dwie czarnoskóre funkcjonariuszki, których zadaniem było prowadzenie szkoleń z zakresu higieny dla kobiet i dzieci oraz pilnowanie, czy zalecenia sanitarne są przestrzegane, a w 1958 r. do policji przyjęto Veronikę Changu, pierwszą Afrykankę z terenów obecnej Zambii[53]. W 1965 r. policyjną przysięgę złożyła pierwsza policjantka kenijska[54]. Można zauważyć, że wszystkie te kraje były koloniami brytyjskimi. Jeśli chodzi o dawne posiadłości francuskie czy belgijskie, funkcjonariuszki pojawiły się w nich dużo później, np. w Senegalu dopiero w 1983 r.[55]. Można przypuszczać, że miały na to wpływ nie tylko poglądy tradycyjnych społeczności owych krajów na miejsce kobiet w społeczeństwie czy islam, swoje zrobił także brak entuzjazmu do pomysłu zatrudniania funkcjonariuszek w policjach samych metropolii.

W latach 50. XX w. kolejne policje Ameryki Łacińskiej zaczynają przyjmować kobiety w swoje szeregi: Brazylia (1955) i Peru (1956). Paradoksalnie, istotnym zadaniem kobiet na tym kontynencie była praca operacyjna: „docieranie do informacji, do których mężczyzna nie miałby szans dotrzeć". Następne kraje tego kontynentu, Urugwaj (ponownie), Ekwador i Honduras, przyjmą panie w swe szeregi dopiero dziesięć lat później[56].

---

[49] P. Reszka, *Ładniejsze oblicze organów*, „Rzeczpospolita" 4 września 1997, nr 16, s. 9–16.

[50] K. Segrave, *Policewomen...*, wyd. cyt., s. 105.

[51] <http://www.ghanamma.com/150-police-women-pass-out-in-accra/>, 2 kwietnia 2014 r.

[52] Obecnie Gweru w Zimbabwe.

[53] T.J. Stapleton, *African police...*, wyd. cyt., s. 145.

[54] J. Brown, A. Hazenberg, C. Ormiston, *Policewomen...*, wyd. cyt., s. 205

[55] <http://www.rfi.fr/afrique/20130727-senegal-anna-semou-faye-une-femme-poigne-tete-police-nationale>, 8 kwietnia 2014 r.

[56] M. Donadio, C. Mazzotta, *La mujer…*, wyd. cyt., s. 88

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Profesjonalistki: równe prawa dla wszystkich

Na przełomie lat 60. i 70. XX w. zaczęto oswajać się z kobietami w życiu gospodarczym, na rynku pracy, w administracji, a także — w służbach mundurowych. Dla zachodniego świata był to czas mieszania się kultur, rewolucji światopoglądowych, walki z różnymi rodzajami dyskryminacji (w owej fazie dziejów głównie dyskryminacji ze względu na płeć, rasę czy pochodzenie etniczne). Poczęto zwracać uwagę, by występujące w konstytucjach państw hasła o równych prawach różnych grup obywateli nie pozostawały pustymi deklaracjami, ale znalazły odbicie w przepisach szczegółowych i przede wszystkim — w praktyce. Przyjęta w 1975 r. dyrektywa europejska o równej płacy (75/117/EEC), za którą poszły następne, wzmocniła pozycję zawodową kobiet na europejskim rynku pracy, a więc, siłą rzeczy, także w policjach[57].

W latach 70. XX w. udział kobiet w ogólnej liczbie funkcjonariuszy wciąż jeszcze był niewielki i wzrastał raczej powoli. Policje, które miały strzec praw przysługujących obywatelom, same te prawa lekceważyły. Administracyjnie ograniczano kobietom dostęp do służby w organach egzekwowania prawa. W niektórych państwach funkcjonowały oddzielne policje kobiece czy specjalne kobiece wydziały z ograniczoną liczbą miejsc. W innych wyznaczano oficjalne lub nieoficjalne „kwoty maksymalne" dla kobiet (np. zasada, że kobiety nie mogą stanowić więcej niż 10% ogółu funkcjonariuszy, przez jakiś czas formalnie obowiązywała w Grecji, a nieformalnie realizowała ją część jednostek w Polsce). Jako formę dyskryminacji pośredniej stosowano też zawyżone wymagania co do warunków fizycznych (wzrost, sprawność fizyczna). Zdarzało się, że wymagano od kobiet wyższego niż od mężczyzn wykształcenia. Panie miewały utrudniony dostęp do szkoleń, co uzasadniano np. niedostosowaniem budynków do potrzeb dwóch płci.

Stopniowo jednak zachodziły zmiany. Wydłużała się lista państw, w których kobiety mogły pełnić służbę[58]; żeńskie jednostki poczęto tworzyć nawet w silnie tradycjonalistycznych krajach takich jak Indie, Pakistan czy Bahrajn. Z kolei w krajach rozwiniętych gospodarczo oddzielne struktury oddziałów kobiecych integrowano z całością organizacji policyjnych, wyrównywano uprawnienia i płace dla funkcjonariuszy obu płci. W policji londyńskiej to pierwsze nastąpiło dopiero w 1973 r., drugie — w 1974. Sama integracja trwała jeszcze długo, np. protekcjonalny prefiks „kobieta-" przed nazwami angielskich stopni policyjnych (np. „kobieta-sierżant") zniesiono dopiero w 1999 r.[59] I wreszcie — policjantki zaczęły otrzymywać nominacje na stanowiska kierownicze.

---

[57] Tę dyrektywę i następne zintegrowano później w 2006 r. w jedną dyrektywę Komisji Europejskiej: 2006/54/EC.

[58] W krajach bloku wschodniego kobiety co prawda były obecne w organizacjach strzegących prawa od lat 40. XX w., ale stanowiły niewielki ich procent. Jak się wydaje, polska MO z udziałem 6–8% pań była jedną z najbardziej „sfeminizowanych", choć i tak większość policjantek piastowała stanowiska administracyjne.

[59] *Women in the Police…*,wyd. cyt., 7 kwietnia 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Prawdę mówiąc, pierwsza kobieta komendant pojawiła się prawdopodobnie w 1915 r., gdy Dolly Spencer została wyznaczona przez burmistrza Milford (Ohio) na stanowisko szefa policji. Pełniła swoją funkcję dwa lata, a jej głównym zadaniem było ograniczenie zjawiska hazardu w miasteczku[60]. Niektórzy autorzy, nie umniejszając zasług Spencer w ograniczeniu hazardu, kwestionują fakt formalnego mianowania jej na stanowisko[61]. Z całą jednak pewnością dwie kobiety kierowały jednostkami policji ok. 1920 r. Wówczas to Lydia Overturf została mianowana przez burmistrza Buckner (Illinois) na szefa policji tego niewielkiego górniczego miasteczka. Rok wcześniej Kate Shelley Wilder wygrała wybory na komendanta policji w Fargo (Północna Dakota)[62]. Także i później w USA kobiety od czasu do czasu bywały mianowane lub wybierane na stanowiska kierownicze w agencjach strzegących prawa, ale były to sytuacje wyjątkowe i jako takie je traktowano. Na co dzień panie kierowały co najwyżej służbami lub wydziałami wyłącznie kobiecymi, nie podporządkowywano im mężczyzn. Dopiero na przełomie lat 70. i 80. XX w. można mówić o pierwszych kobietach szefach policji większych miast czy naczelnikach departamentów dużych organizacji policyjnych[63]. W Polsce pierwszą funkcjonariuszką na poważniejszym stanowisku kierowniczym, komendantem siedemdziesięcioosobowego komisariatu, została w 1953 r. Janina Szymborska[64]. Na pierwszą kobietę komendanta rejonowego trzeba było czekać w naszym kraju jeszcze 40 lat.

Przełom w sytuacji kobiet w policjach Europy zaczął się po 1989 r. Miało wówczas miejsce kilka wpływających na siebie nawzajem wydarzeń. Po pierwsze, podczas IV światowej konferencji w sprawie kobiet w Pekinie zwrócono uwagę na konieczność nie tylko zapobiegania dyskryminacji kobiet, lecz także uwzględniania kobiecego punktu widzenia na różne sprawy, m.in. branie pod uwagę kobiet w rozwiązywaniu konfliktów zbrojnych czy zwalczanie przemocy wobec kobiet i dziewczynek, co zainspirowało wiele państw do wprowadzenia zmian w polityce wobec obecności kobiet w różnych sferach funkcjonowania państwa. Po drugie, policje niektórych państw zachodnioeuropejskich, zwłaszcza Holandii, Wielkiej Brytanii czy krajów skandynawskich, zainicjowały różnego rodzaju akcje afirmacyjne, wzmacniające rolę kobiet we własnych szeregach[65]. Po trzecie, powstała swe-

[60] L. Higgins, *Historical backgrounds...*, wyd. cyt., s. 826.

[61] D.M. Schulz, *Breaking the glass ceiling: women police chiefs and their paths to the top*, Westport 2004, s. 46.

[62] M. Corsianos, *Policing and gendered justice...*, wyd. cyt., s. 44; Wilder była jedną z liderek wspomnianej wcześniej WCTU. Zob. D.M. Schulz, *Breaking the glass...*, wyd. cyt., s. 50–51.

[63] M. Corsianos, *Policing and gendered justice...*, wyd. cyt., s. 61 i nast.

[64] P. Reszka, *Ładniejsze oblicze…*, wyd. cyt.

[65] Między innymi wprowadzano różnorodne rozwiązania pozwalające godzić służbę z macierzyństwem; dopuszczono możliwość pracy na część etatu na wybranych stanowiskach policyjnych, organizowano szkolenia uwrażliwiające na problematykę gender dla policyjnych kierowników i szkolenia wzmacniające umiejętności dla kobiet. Tworzono projekty, w ramach których panie mogły metodą mentoringu przygotowywać się do pracy na stanowiskach kierowniczych.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

go rodzaju platforma współpracy europejskich funkcjonariuszek, Europejska Sieć Kobiet Policjantek (*European Network of Policewomen*), służąca m.in. popularyzacji koncepcji policyjnej służby kobiet. Sama organizacja może nie była potężna, ale dobrze służyła wymianie informacji i idei. I po czwarte, rozsypała się żelazna kurtyna, a niektóre policje Europy Środkowej i Wschodniej postanowiły odmienić obyczaje i wizerunek swych służb mundurowych, rekrutując więcej pań. Działo się tak na przykład na Litwie, Łotwie i w Estonii, a także w Polsce[66]. W 1990 r. w naszym kraju przyjęto do służby 424 panie, rok później — 1022.

Wiek XXI — misje pokojowe i walka z przemocą uwarunkowaną płcią

Podejmowane w latach 90. XX w. działania na rzecz wzmocnienia roli kobiet w europejskich organizacjach bezpieczeństwa wewnętrznego początkowo przynosiły skromne wyniki. Udział kobiet w formacjach policyjnych wzrastał szybciej niż w latach poprzednich, ale na tyle powoli, że np. policja holenderska kilkakrotnie musiała odsuwać w czasie wyznaczony cel działań afirmacyjnych, jakim było osiągnięcie poziomu 25% kobiet wśród funkcjonariuszy do 2000 r.[67]

Przyspieszenie nastało z początkiem XXI w. Przykładowo w Anglii i Walii udział pań w siłach policyjnych wzrósł z 19,0% w 2003 r. do 27,3% w 2013 r.; w latach 2000–2012 w hiszpańskiej Policía Nacional udział ten wzrósł z 4,1% do 12,8 %, w tym samym czasie w Belgii z 3,9% do 18,9%, a w policjach Portugalii — z niespełna 0,5% do 23,00%. Udział kobiet w ogólnej liczbie funkcjonariuszy w widoczny sposób zwiększył się w wielu krajach świata, i to nie tylko na stanowiskach wykonawczych, ale i kierowniczych. Zadziałał splot wielu czynników: poszerzenie UE i objęcie jej równościowymi dyrektywami nowych państw, zmiana mentalności kobiet wkraczających w życie zawodowe, wzmocniona przekazami medialnymi (np. seriale telewizyjne o kobietach w mundurach). W 2000 r. w rezolucji numer 1325 Rada Bezpieczeństwa ONZ uznała, że wojna w inny sposób niż mężczyzn dotyka kobiet i dzieci, stanowiących zdecydowaną większość ofiar w krajach targanych konfliktami, i podkreśliła potrzebę zwiększenia roli kobiet w podejmowaniu decyzji dotyczących zapobiegania konfliktom i ich rozwiązywania. Rezolucja[68] stworzyła ramy do działań na rzecz poprawy sytuacji kobiet.

[66] Działania na rzecz zwiększenia obecności kobiet w policji miały też miejsce w Belgii po skandalu z nieudolną pracą stróżów prawa w sprawie pedofila Marka Dutroux po 1997 r.

[67] Tymczasem w 1998 r. w policji holenderskiej, po niemal 8 latach działań afirmatywnych, panie stanowiły zaledwie 12,6%. *Facts, figures & general information 1998*, European Network of Policewomen, Amersfoort 1998.

[68] Inne rezolucje RB ONZ dotyczące kobiet, pokoju i bezpieczeństwa: 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013) i 2122 (2013). Najnowszy cel operacyjny do osiągnięcia w 2014 r. ustalono na obecność 20% kobiet wśród personelu misji pokojowych pod auspicjami ONZ. Zob. *Reforma policial sensible al genero en sociedades que han sufrido un conflicto*, <http://www.unwomen.org/~/media/Headquarters/Media/Publications/es/WPS-sourcebook-04B-GenderSensitivePoliceReform-es%20pdf.pdf>, 2 kwietnia 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Założono m.in., że pomoże w tym aktywny i widoczny udział kobiet w różnych działaniach misji pokojowych (wojsko, policja, zespoły negocjacyjne). Wdrażanie rezolucji wpłynęło na poprawę sytuacji kobiet zarówno w siłach porządkowych krajów, w których działały misje (warto tu przytoczyć spektakularny przykład Timoru Wschodniego), jak i w krajach wysyłających kontyngenty pokojowe (równie widowiskowe przypadki Portugalii, Fidżi czy Ghany).

Według danych ONZ Kobiety (UNWomen), obecnie mniej więcej co dziesiąty policjant na świecie jest kobietą. Procentowo najwięcej pań jest w policjach regionów rozwiniętych (ok. 13%) i Afryki subsaharyjskiej (12%), najmniej — w Azji Południowej (3%) oraz na Bliskim Wschodzie i w północnej Afryce (2%)[69].

Największy procentowo udział kobiet ma policja estońska (ok. 33,9%), drugie miejsce zajmuje nikaraguańska (ok. 30%), trzecie — litewska (28,8%), a dalsze kolejno: szwedzka, łotewska i holenderska (wszystkie z co najmniej 28% pań). W państwach spoza kultury zachodniej kobiety w policji są znacznie słabiej reprezentowane. Na przykład w Turcji, Indonezji czy Indiach stanowią ok. 5% funkcjonariuszy, co zresztą może się wydawać dość przyzwoitym wynikiem w porównaniu z niespełna procentem pań np. w policji pakistańskiej. Policjantki w krajach tradycjonalistycznych, w których kobiety w zasadzie nie kontaktują się z mężczyznami spoza najbliższej rodziny, dość często funkcjonują nie tylko w oddzielnych strukturach organizacyjnych, ale i w oddzielnych lokalach. Taki układ nie tylko zabezpiecza funkcjonariuszki przed utratą szacunku, ale też pozwala kobietom ofiarom przestępstw czy świadkom na zgłoszenie się na policję. Kobiecy komisariat budzi mniej oporów i nie naraża ofiar na dalszą traumę. Takie oddzielne, „kobiece" posterunki wprowadza policja londyńska w dzielnicach zdominowanych przez emigrantów z Azji i Afryki.

Tabela 1. Udział kobiet w policjach wybranych państw (w nawiasach rok, z którego pochodzą dane)

Państwo	Procent kobiet w policji	Państwo	Procent kobiet w policji
Estonia	33,9 (2012)	Nowa Zelandia	17,6 (2011)
Nikaragua	30,0 (2009)	Paragwaj	15,2 (2006)
Holandia	28,0 (2012)	Malta	15,0 (2008)
Litwa	28,8 (2012)	**Polska**	**14,9 (2012)**
Szwecja	28,6 (2012)	Finlandia	14,3 (2012)
Łotwa	28,5 (2012)	Włochy	14,2 (2012)
Szkocja	27,8 (2013)	Chile	13,1 (2008)
Anglia i Walia	27,3 (2013)	Dania	12,9 (2012)
Irlandia Północna	27,0 (2013)	Słowacja	12,9 (2008)
Urugwaj	25,6 (2008)	Hiszpania — Policia Nacional	12,8 (2012)

[69] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Republika Irlandii	25,1 (2013)	Grecja	12,5 (2012)
Australia (średnio)	24,4 (2011)	Nigeria	12,4 (2010)
RPA	23,5 (2011)	Austria	12,0 (2012)
Cypr	23,0 (2012)	USA (średnio)	11,8 (2010)
Portugalia	23,0 (2012)	Islandia	11,7 (2008)
Szwajcaria	22,5 (2008)	Luksemburg	10,8 (2008)
Niemcy	22,4 (2012)	Peru	10,6 (2008)
Izrael	21,8 (2014)	Boliwia	10,5 (2008)
Hiszpania —Katalonia	20,9 (2012)	Gwatemala	10,3 (2006)
Fidżi	20,8 (2012)	Rumunia	10,4 (2012)
Norwegia	20,0 (2008)	Ekwador	8,7 (2008)
Meksyk	20,0 (2013)	Hiszpania — Guardia Civil	5,1 (2008)
Ghana	19,7 (2007)	Indie	5,1 (2010)
Kanada (średnio)	19,6 (2011)	Turcja	5,0 (2014)
Węgry	19,3 (2008)	Kolumbia	3,7 (2006)
Belgia	18,9 (2012)	Bangladesz	1,9 (2013)
Jamajka	18,1 (2006)	Afganistan	1,3 (2014)
Francja	18,0 (2012)	Pakistan	0,89 (2013)
Timor Wschodni	18,0 (2013)	UE średnio	19,5 (2012)

Źródło: opracowanie własne na podst.: G. Berman, A. Dar, *Police service strength*, <www.parliament.uk/briefing-papers/sn00634.pdf>, 2 kwietnia 2014 r.; Donadio M., Mazzotta C., *La mujer en las instituciones armadas y policiales: resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*, Buenos Aires 2009; T. Prenzler, G. Sinclair, *The status of women police officers: an international review*, "International Journal of Law, Crime and Justice" 2013, nr 41(2), s. 115–131; L. Valles (red.), *Women in police service in the EU*, Barcelona 2013; Y. Yaakov, *Glass ceiling still firmly in place for Israeli women, state says*, "The Times of Israel", <http://www.timesofisrael.com/glass-ceiling-still-firmly-in-place-for-israeli-women-state-says/#ixzz2xwmgRPLe>, 2 kwietnia 2014 r.; *Percentage of policewomen in Pakistan stands at 0.89 percent*, "The News", <http://www.thenews.com.pk/Todays-News-6-166463-Percentage-of-policewomen-in-Pakistan-stands-at-089-percent>, 2 kwietnia 2014 r.; *Nicaragua tiene el porcentaje más alto de mujeres policías en el mundo*, <http://noticias.terra.com/noticias/Nicaragua_tiene_el_porcentaje_mas_alto_de_mujeres_policias_en_el_mundo/act1664794>, 2 kwietnia 2014 r.; <http://www.ghanamma.com/150-police-women--pass-out-in-accra/>, 2 kwietnia 2014 r. <http://www.egm.gov.tr/EN/Pages/staff.aspx>, 2 kwietnia 2014 r.

Jeszcze dziesięć lat temu kobieta w mundurze budziła zdziwienie i zainteresowanie mediów. Dzisiaj na tyle niezwykłe, by przyciągnąć uwagę dziennikarzy, mogą być dane dotyczące ich liczebności, a także wiadomości o zajmowaniu eksponowanych stanowisk. Statystycznie bowiem panie najczęściej zajmują się logistyką, administrowaniem, szkoleniami; stanowią dużą część kadry wysoko kwalifikowanych specjalistów (psychologowie, lekarze, prawnicy, ekonomiści). Tym niemniej kobiety powoli wchodzą w sfery dawniej zastrzeżone dla mężczyzn.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

W 2013 r. pierwsza kobieta, insp. Irena Doroszkiewicz, została powołana na stanowisko komendanta wojewódzkiego Policji (w Opolu). Na świecie co najmniej dwie panie są komendantami głównymi policji: Aminta Elena Granera Sacasa w Nikaragui i Anna Semou Faye w Senegalu. W przeszłości przez 11 lat Ingelin Killengreen kierowała także policją Norwegii, a Doris Tijerino Haslam przez trzy lata szefowała policji Nikaragui. Kobiety komendantów głównych miały również Honduras i Gwatemala, a także stan Tamilnadu w Indiach.

Jakie czynniki zwiększają rolę kobiet w szeregach stróżów prawa? Pierwsza grupa czynników dotyczy całego państwa są to: istnienie w nim i egzekwowanie przepisów antydyskryminacyjnych, swego rodzaju wrażliwość polityków, wymiaru sprawiedliwości i obywateli na kwestie związane z praworządnością i przestrzeganiem praw człowieka, a także funkcjonowanie rozwiązań prawnych i infrastruktury ułatwiających kobietom pracującym opiekę nad dziećmi (żłobki, przedszkola, urlopy wychowawcze dla ojców, możliwość pracy na część etatu). Można też zauważyć wpływ kultury narodowej i traktowania przez nią kobiet. Na ogół kobiety w siłach policyjnych krajów północnoeuropejskich (Skandynawia, Wielka Brytania i państwa historycznie z nią związane) reprezentowane są najliczniej. Można się spotkać z przypuszczeniem, że jest to wpływ protestantyzmu. Z drugiej strony słabszą na ogół aktywność zawodową kobiet, a co za tym idzie, ich obecność w policjach, daje się zauważyć w krajach muzułmańskich. Także sytuacja na rynku pracy: niskie policyjne pensje czy niedostatek młodych mężczyzn, choćby wywołany wojnami, zwiększa obecność pań w policji. Prawdopodobnie to utrata atrakcyjności zawodu policjanta ze względu na wojnę z *narcotraficantes* wpłynęła na postępującą feminizację zawodu w Meksyku[70]. Co ciekawe, *casus* Meksyku (a także Izraela, RPA czy Timoru Wschodniego) pokazuje, że ani duże zagrożenie przestępczością, ani niebezpieczeństwa związane z wojnami nie muszą zniechęcać pań do wkładania mundurów.

Drugi blok czynników zdających się wpływać na rolę kobiet w policyjnych formacjach wiąże się z samymi policjami. Organizacje paramilitarne, skoszarowane (na wzór francuskiej żandarmerii) zazwyczaj zniechęcają kobiety do wstępowania w ich szeregi (i dążą do takiego zniechęcania), podczas gdy te uprawiające strategię *community policing*, pracy z lokalną społecznością, nie tylko przyciągają panie, ale i prowadzą aktywną działalność na rzecz zwiększenia ich roli. Wynika to głównie z przekonania, że najlepsze relacje z lokalnymi społecznościami nawiążą organizacje odzwierciedlające strukturę społeczną otoczenia. Prowadzenie akcji afirmacyjnych dla kobiet, systemy antydyskryminacyjne i antymobbingowe, funkcjonowanie w najwyższym kierownictwie swego rodzaju „promotorów" idei służby kobiecej zwiększają rolę policjantek, podobnie jak tworzenie policji od zera

[70] W latach 2007–2012 procent kobiet w Policji Federalnej Meksyku zwiększył się z 10 do 20. Jasso M., *Especial: mujeres en la Policía Federal*, „El Financiero", <http://www.elfinanciero.com.mx/archivo/especial-mujeres-en-la-policia-federal.html>, 2 kwietnia 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

po drastycznych zmianach politycznych[71], działania na rzecz odzyskania dobrego imienia organizacji po spektakularnych porażkach i skandalach (Nikaragua, kraje nadbałtyckie, Belgia) czy udział w misjach pokojowych, już to w roli beneficjenta, już to w roli uczestnika misji. Udział w krajowych wojnach czy misjach pokojowych korzystnie wpływa na szanse awansu poszczególnych kobiet — doświadczenie takie mają za sobą obie kobiety zajmujące obecnie stanowiska komendanta głównego policji.

Bibliografia

Belknap J., *The invisible women: gender, crime and justice*, Stanford 2007.

Berman G., Dar A., *Police service strength*, <www.parliament.uk/briefing-papers/sn00634.pdf>, 2 kwietnia 2014 r.

Brown J., Hazenberg A., Ormiston C., *Policewomen: an international comparison* [w:] R.I. Mawby (red.), *Policing across the world: issues for the twenty-first century*, London 1999.

Corsianos M., *Policing and gendered justice: examining the possibilities*, Toronto 2009.

Donadio M., Mazzotta C., *La mujer en las instituciones armadas y policiales: resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*, Buenos Aires 2009.

Facts, figures & general information 1998, European Network of Policewomen, Amersfoort 1998.

Facts, figures & general information 2000, European Network of Policewomen, Amersfoort 2000.

Ganzel-Kowalewska A., *Milicja Obywatelska Kobiet w latach 1918–1922 we Lwowie*, „Przegląd Policyjny" 1999, nr 1.

Hall J., *The historical journey of women in policing and police leadership in New South Wales*, <http://redwalljanehall.com/the-historical-journey-of-women-in-policing-and-police-leadership-in-new-south-wales/>, 2 kwietnia 2014 r..

Higgins L., *Historical background of policewomen's service*, "Journal of Criminal Law and Criminology" 1951, nr 1.

<http://procedimientospolicialesuruguay.blogspot.com/2010/05/la-primera-mujer-uniformada-en-la.html>, 2 kwietnia 2014 r.

<http://thecanadianencyclopedia.com/en/article/rose-fortune/>

Edmonton history, <http://www.edmonton.com/files/Tour%20Escort%20Notes-%20-%20Edmonton%20History.pdf>, 2 kwietnia 2014 r.

<http://www.egm.gov.tr/EN/Pages/staff.aspx>, 2 kwietnia 2014 r.

<http://www.ghanamma.com/150-police-women-pass-out-in-accra/>, 2 kwietnia 2014 r.

<http://www.rfi.fr/afrique/20130727-senegal-anna-semou-faye-une-femme-

[71] Taką rolę odegrał komendant główny Kordian Zamorski w tworzeniu policji kobiecej II RP.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

poigne-tete-police-nationale>, 8 kwietnia 2014 r.
<http://www.ric.edu/faculty/rpotter/lwyles.html>, 4 kwietnia 2014 r.
Jacobs K., *Five facts to learn before black history month ends*, "Los Angeles Magazine", <http://www.lamag.com/citythink/citythinkblog/2012/02/29/five-facts-to-learn-before-black-history-mont1>, 2 kwietnia 2014 r.
Jasso M., *Especial: mujeres en la Policía Federal*, „El Financiero", <http://www.elfinanciero.com.mx/archivo/especial-mujeres-en-la-policia-federal.html>, 2 kwietnia 2014 r.
Mastony C., *Was Chicago home to the country 1st female cop?*, "Chicago Tribune", <http://articles.chicagotribune.com/2010-09-01/news/ct-met-first-police-woman-20100901_1_female-officer-police-officer-female-cop>, 29 marca 2014 r.
National Center for Women & Policing, *A history of women in policing*, <http://womenandpolicing.com/history/historytext.htm>, 26 marca 2014 r.
Nicaragua tiene el porcentaje más alto de mujeres policías en el mundo, <http://noticias.terra.com/noticias/Nicaragua_tiene_el_porcentaje_mas_alto_de_mujeres_policias_en_el_mundo/act1664794>, 2 kwietnia 2014 r.
Paleolog S., *The Women Police of Poland*, Westminster 1957.
Percentage of policewomen in Pakistan stands at 0.89 percent, "The News", <http://www.thenews.com.pk/Todays-News-6-166463-Percentage-of-policewomen-in-Pakistan-stands-at-089-percent>, 2 kwietnia 2014 r.
Prenzler T., Sinclair G., *The status of women police officers: an international review*, "International Journal of Law, Crime and Justice" 2013, nr 41(2), s. 115–131.
Reforma policial sensible al genero en sociedades que han sufrido un conflicto, <http://www.unwomen.org/~/media/Headquarters/Media/Publications/es/WPSsourcebook-04B-GenderSensitivePoliceReform-es%20pdf.pdf>, 2 kwietnia 2014 r.
Reszka P., *Ładniejsze oblicze organów*, „Rzeczpospolita" 4 września 1997, nr 16.
Salter W., Watson E., Norton S., *1883–2007. Timeline of female police officers within the United Kingdom*, British Association of Women in Policing 2008, <http://www.bawp.org/Resources/Documents/History%20of%20women%20police.pdf>, 29 marca 2014 r.
Schulz D.M., *Breaking the glass ceiling: women police chiefs and their paths to the top*, Westport 2004.
Segrave K., *Policewomen: A history*, Jefferson 2014.
Stapleton T.J., *African police and soldiers in colonial Zimbabwe 1923–80*, Rochester 2011.
The Women's Police Service during the First World War, <http://www.clarelangley-hawthorne.com/pdf/WPS_Background.pdf>, 2 kwietnia 2014 r.
Tłumaczenie belgijskiego referatu na X Międzynarodowy Kongres Zwalczania Handlu Kobietami i Dziećmi, Archiwum Akt Nowych, C.T.E. nr 531–343.
Valles L. (red.), *Women in police service in the EU*, Barcelona 2013.
Wilbanks W., *True heroines: policewomen killed in the line of duty thorough the*

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

United States 1916–1999, Broadway 2000.

Women in the Police, <http://content.met.police.uk/Article/Women-in-the-Police/1400015656544/1400015656544>, 2 kwietnia 2014 r.

Yaakov Y., *Glass ceiling still firmly in place for Israeli women, state says.* "The Times of Israel", <http://www.timesofisrael.com/glass-ceiling-still-firmly-in-place-for-israeli-women-state-says/#ixzz2xwmgRPLe>, 2 kwietnia 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Magdalena Baranowska*

Feminizacja przestępczości

Słowa kluczowe
feminizacja, przestępczość, gender gap

Od połowy ubiegłego stulecia rosną rola i znaczenie kobiet w społeczeństwie, co przekłada się również na ich większą świadomość i aktywność w wielu obszarach życia; także działalności przestępczej. W obrębie przestępczości kobiecej zachodzą przeobrażenia nie tylko ilościowe, ale przede wszystkim jakościowe. Istnieje wiele teorii, których twórcy próbują wyjaśnić przyczyny istnienia przestępczości kobiet i jej odmiennego charakteru. Przestępczość kobiet to zjawisko społeczne, które nadal wykazuje wielkie zróżnicowanie w porównaniu z przestępczością wśród mężczyzn. Różnice te można dostrzec w liczbie, etiologii, strukturze i dynamice popełnianych przestępstw. Problem przestępczości kobiet nie jest prosty do wytłumaczenia. Jest jednak pewne, że ten fenomen istnieje i jest realnym problemem badawczym. Kobiety interesują kryminologię nie tylko jako sprawczynie przestępstw. Kryminologia oraz wiktymologia zajmują się także kobietami jako ofiarami przestępstwa.

Keywords
feminization, crime, gender gap

Since the middle of last century, women's role and importance in society and the awareness is growing up, which is also reflected in their greater activity in many areas of life as well as criminal activity. Within the crime of female transformations occur not only quantitative, but above all, quality. There are many theories to explain the reasons for the existence of women's crime and its different character. Women's crime is a social phenomenon that continues to show great variation in comparing crime among men. These differences can be seen in the number of offenses committed, the etiology, the structure and dynamics of the crimes committed. Women's crime problem is not simple to explain. It is certain that the phenomenon of female crime exists and is a real research problem. Women interested in criminology not only as perpetrators of crime. Criminology and victimology deal with the women — victims of crime.

Od połowy ubiegłego stulecia rośnie rola i znaczenie kobiet w społeczeństwie, co przekłada się również na ich większą świadomość i aktywność w wielu obszarach życia, również działalności przestępczej. Zjawisko to można nazwać feminizacją.

* M. Baranowska — Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Feminizacja to poddawanie czegoś wpływom kobiecym, zwiększenie udziału lub opanowanie jakiejś dziedziny przez kobiety[1], a zatem jest to proces nadawania czemuś cech żeńskich lub skutek tego procesu, bądź przewaga kobiet w pewnych sferach życia. Nie zawsze jest to zjawisko pozytywne, ze względu np. na opisywaną w literaturze feminizację biedy, feminizację wymuszonej migracji zarobkowej czy zjawisko prostytucji niewątpliwie mocno sfeminizowanej.

Rola społeczna i pozycja zawodowa kobiet silnie ewoluowały w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat, nie można jednak chyba powiedzieć, że walka o równouprawnienie zakończyła się sukcesem, kobiety przyjęły bowiem dodatkowe, nowe funkcje, a obowiązki większości mężczyzn pozostały niezmienione. Rośnie także aktywność zawodowa kobiet, a wraz z nią zakres uprawnień i obowiązków. Jednocześnie zmienia się postrzeganie kobiet w społeczeństwie, a w konsekwencji zwiększa się ich aktywność w szeroko pojętym życiu społecznym i kulturalnym. Wzrastająca mobilność kobiet wpływa również na oblicze rynku pracy, gdzie można zaobserwować feminizację pewnych grup zawodowych. Z pozoru może się to wydawać zjawiskiem pozytywnym, ponieważ aktywizuje kobiety do pracy w konkretnych branżach, ale jednocześnie utrwala szkodliwe stereotypy. Feminizacja dokonuje się w tych zawodach, z których stopniowo rezygnują mężczyźni. Zawody opanowane przez kobiety w konsekwencji tracą na prestiżu w oczach reszty społeczeństwa. Bywa, że feminizacja danej branży następuje w wyniku jej stopniowej dewaloryzacji w oczach płci przeciwnej z powodu obniżenia zarobków czy zwiększenia ilości obowiązków w ramach tego samego wynagrodzenia. Wzrost liczby kobiet zatrudnionych w danym zawodzie jest więc zarówno przyczyną, jak i skutkiem obniżenia jego prestiżu. Warto przy tym zwrócić uwagę na fakt, że feminizacji podlegają często te zawody, które pozwalają na godzenie pracy zawodowej z obowiązkami domowymi. Kobiety oczekują, że ich zarobki będą godziwe, co sytuuje je na raczej niskim poziomie. W konsekwencji następuje społeczna akceptacja podziału zawodów na bardziej kobiece lub bardziej męskie, przy czym zawody silnie sfeminizowane przyciągają coraz więcej kobiet[2].

Od lat 70. ubiegłego stulecia obserwuje się również wzrost aktywności kryminalnej kobiet. Mówi się wręcz o pewnej kobiecej emancypacji, która charakteryzuje się aktywnością kobiet w sferze czynów przestępnych. Gdy mówimy o przestępczości kobiet, pierwszym zagadnieniem, nad którym powinniśmy się zastanowić, jest pytanie o to, czy wyodrębnienie przestępczości kobiet jako osobnego problemu badawczego ma uzasadnienie naukowe? Czy nie jest to jedynie pewna zmienna ogólnych teorii przestępczości, taka sama jak wiek lub wykształcenie? W odpowiedzi warto przytoczyć pogląd prof. dr hab. Janiny Błachut, jednej z nielicznych badaczek zajmujących się omawianą tematyką w Polsce. Profesor Błachut wskazuje,

[1] *Słownik języka polskiego PWN*, <http://sjp.pwn.pl/slownik/2557673/feminizacja>, 11 marca 2014 r.

[2] INFOR.PL, *Dobra czy zła feminizacja zawodów?*, <http://mojafirma.infor.pl/manager/zarzadzanie-zespolem/308268,Dobra-czy-zla-feminizacja-zawodow.html>, 11 marca 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

że przestępczość kobiet jest problemem badawczym— taki fenomen rzeczywiście występuje, jednak nie można traktować go absolutnie w odcięciu od przestępczości męskiej. Przestępczość kobiet jest ważkim problemem, który musi zostać uwzględniony w holistycznych badaniach nad przestępczością[3].

W obrębie przestępczości kobiecej zachodzą przeobrażenia nie tylko ilościowe, ale przede wszystkim jakościowe. Ich najbardziej zauważalnymi przejawami są z jednej strony — znaczące zwiększanie się częstotliwości popełniania przestępstw agresywnych, z drugiej zaś — częstsze stosowanie przemocy fizycznej przez kobiety w relacjach rodzinnych. Przestępczość kobiet zawsze była tematem kontrowersyjnym, wywołującym oburzenie i bardzo surowo ocenianym przez społeczeństwo. Jeszcze niedawno uważano, że kobieta, która dokonuje czynów przestępnych, zachowuje się tak z powodu wrodzonych skłonności do zadawania cierpień i okrucieństwa. Przez długi czas uznawano, że na przestępcze działania kobiet przeważający wpływ ma ich płeć — teorie takie noszą miano biologicznych.

Prekursorem naukowego zainteresowania przestępczością kobiet był włoski lekarz więzienny i psychiatra Cesare Lombroso (1835–1909). Głosił on, że skłonność do zachowań sprzecznych z prawem jest dziedziczna, a „urodzonego przestępcę" można rozpoznać po defektach fizycznych, które wskazują na jego atawizm. Opisał on kobietę jako „urodzoną zbrodniarkę". To kobieta, która przez niestosowne i wulgarne zachowanie stara się upodobnić do przedstawicieli płci przeciwnej. Miała ją wyróżniać niechęć do macierzyństwa, wzmożony popęd płciowy, skłonność do rozpusty i życia tułaczego, gustowanie w strojach, rozrywkach, nałogach i sportach typowych dla mężczyzn. Jej charakter tworzyła kombinacja cech takich jak mściwość, zazdrość, przebiegłość, okrucieństwo i kłamliwość, skutkujących nadzwyczajną nikczemnością moralną. Na podstawie prowadzonych przez siebie pomiarów antropometrycznych Lombroso lansował tezę, że u urodzonych zbrodniarek występują tzw. stygmaty zwyrodnienia fizycznego. Zaliczał do nich m.in. żuchwę znacznej objętości, spojrzenie dzikie, policzki wydatne, fizjonomię męską, wargi cienkie, meszek na twarzy.

Lombroso wraz z Guglielmem Ferrero wyodrębnili też kategorię „zbrodniarki z przypadku". Według nich zbrodniarkami z przypadku jest większość kobiet popełniających przestępstwa. Jedna ich grupa dopuszcza się przestępstw przeciwko życiu i zdrowiu za namową mężczyzn. Takie kobiety jako istoty uległe i słabo rozwinięte emocjonalnie podlegają tym sugestiom. Drugą grupę zbrodniarek z przypadku stanowią te, które dopuszczają się przestępstw przeciwko mieniu. Motywem ich działań jest zaburzone poczucie własności. Ten rodzaj kobiet przywłaszcza sobie cudze rzeczy, nie widząc w tym nic złego. Lombroso i Ferrero z góry założyli, że w każdej kobiecie tkwi „wrodzony pęd do zbrodni". Ów pęd częściej niż w popełnianiu przestępstw przejawia się jednak w uprawianiu prostytucji. Ma to być

[3] A. Goźlińska, *Kobieta — zbrodniarka, czyli problematyka przestępczości kobiet*, <http://krytyka.org/kobieta-zbrodniarka-czyli-problematyka-przestepczosci-kobiet/>, 7 marca 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

rezultatem większej podatności kobiet na zaburzenia psychiczne i silniejszej niż u mężczyzn skłonności do nieprawidłowych zachowań seksualnych. Według badaczy kobieta, która weszła na drogę przestępstwa, potrafi być najbardziej nikczemna ze wszystkich, gdyż jej niegodziwość musi być na tyle wielka, aby mogła pokonać sporą liczbę przeszkód powstrzymujących kobiety od czynów karalnych[4].

Na przełomie XIX i XX w. lombrozjański wizerunek kobiety zyskał uznanie i upowszechnił się w środowiskach prawniczych. Zastosowany w praktyce wymiaru sprawiedliwości ułatwiał bowiem wydawanie wyroków w stosunku do kobiet oskarżonych o łamanie prawa. Pomimo ostrej krytyki koncepcja Lombroso stała się inspiracją dla wielu następnych badaczy problemu. Idąc tropem biologicznego zdeterminowania kobiecej przestępczości, modyfikowali oni lombrozjańskie założenia, podkreślając wagę i znaczenie innych czynników sprawczych[5].

W połowie XX w. punktem wyjścia innego badacza przedmiotu, Ottona Pollaka, było założenie, że kobiety popełniają przestępstwa równie często jak mężczyźni, ale ich przestępczość nie jest należycie ujawniana. Pollak ocenił, że statystyki kryminalne nie oddają rzeczywistego obrazu kobiecej przestępczości. Za cel swoich badań postawił wykrycie przyczyn tego stanu rzeczy. Zdaniem amerykańskiego badacza, o charakterze przestępczości kobiecej decydują przede wszystkim najczęściej popełniane przestępstwa. W ocenie Pollaka są to drobne kradzieże sklepowe i kradzieże popełniane w domu. Do tej grupy czynów zaliczył też aborcję i uprawianie prostytucji. Głównym czynnikiem ukrytej przestępczości kobiet ma być kobieca natura. Od zawsze kobiety wykorzystują swoją seksualność do manipulowania mężczyznami. Uświadamiając sobie ryzyko ujawnienia, wolą raczej podżegać mężczyzn do popełniania zbrodni niż podejmować się roli bezpośredniego sprawcy. Dlatego w wielu sprawach kryminalnych pozostają w cieniu ujawnionych wydarzeń. Skutkiem tego znacznie rzadziej niż mężczyźni bywają aresztowane i rzadziej też stają przed sądem. Według Pollaka kobiety były karane łagodniej przez wymiar sprawiedliwości niż mężczyźni popełniający takie same czyny.

Badania statystyczne przeprowadzone w licznych krajach nie potwierdziły tezy Pollaka o szczególnej pobłażliwości sądów karnych wobec kobiet, choć wiele danych sugerowało możliwość istnienia tego zjawiska. Wprawdzie rzadziej niż w stosunku do mężczyzn była i jest orzekana wobec kobiet kara pozbawienia wolności, jednak najczęściej wynika to z odmiennej struktury popełnianych przez nie przestępstw, a także faktu, że mężczyźni znacznie częściej działają w warunkach powrotu do przestępstwa[6].

Spośród polskich badaczy zagadnienia z koncepcją tą nie zgodziła się m.in. Eleonora Zielińska. Według niej kobieta jest karana surowiej przez polski wymiar sprawiedliwości, gdy wychodzi poza ramy stereotypu kobiecości, tj. roli matki

[4] M. Cabalski, *Kobiety jako sprawczynie przestępstw i aktów przemocy*, <ms.gov.pl/pl/probacja/2013/download,2542,2>, 12 marca 2014 r., s. 30 i nast.

[5] Tamże.

[6] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

i opiekunki. Odmienny pogląd przedstawił Jacek Roman Kubiak, który na podstawie danych statystycznych z lat 70. XX w. zasugerował, że sprawczynie przestępstw w Polsce były traktowane przez sądy łagodniej niż mężczyźni. W stosunku do nich częściej orzekano karę pozbawienia wolności z jej warunkowym zawieszeniem, kobiety nie były skazywane na karę śmierci, wyjątkowo orzekano wobec nich karę 25 lat pozbawienia wolności. Podobnych obserwacji dokonano w naszym kraju również na podstawie danych statystycznych z lat 80.

Otto Pollak twierdził także, że cykle fizjologiczne kobiet, tj. ciąża i menstruacja, mogą wywoływać u kobiet zaburzenia równowagi psychofizycznej i sprzyjać zachowaniom przestępczym. Jego spostrzeżenia na temat wpływu cykli fizjologicznych na skłonność kobiet do popełniania przestępstw zainspirowały nowy kierunek hipotez. Ich autorzy zajęli się zaburzeniami zachowania kobiet w okresie menstruacji, ciąży, okresu poporodowego i klimakterium. Z tych zainteresowań zrodził się kierunek badawczy dotyczący oddziaływania okresowych zmian hormonalnych w organizmie kobiety na jej zwiększoną aktywność przestępczą[7]. W rezultacie upowszechnienia się tej teorii w latach 80. ubiegłego wieku angielskie sądy zmniejszały odpowiedzialność karną zabójczyń, wskazując tzw. zespół napięcia przedmiesiączkowego jako okoliczność łagodzącą. Literatura kryminologiczna nie potwierdza jednak trafności tej tezy. Okres ciąży i urodzenia dziecka jest związany z wystąpieniem u kobiet zjawiska, które ginekolodzy nazywają „burzą hormonalną". W kryminologii wydaje się przeważać opinia, że doszukiwanie się bezpośredniego związku pomiędzy biologicznymi i psychologicznymi uwarunkowaniami ciąży a zachowaniami przestępczymi kobiet nie wychodzi poza krąg hipotez — z natury rzeczy — trudnych do jednoznacznej weryfikacji[8]. Odmienną kwestią jest pozbawienie życia noworodka przez matkę w okresie porodu. Wieloletnie doświadczenia sądowe wskazują, iż agresja matki w stosunku do narodzonego dziecka nie jest tylko wynikiem porodu, ale również osobistej i społecznej sytuacji rodzącej kobiety. Do tego czynu skłania kobiety obawa przed niekorzystnymi dla nich konsekwencjami urodzenia dziecka, przede wszystkim brakiem środków na jego utrzymanie, spodziewanym potępieniem ze strony rodziny i znajomych, porzuceniem kobiety przez ojca dziecka, a także jej niezdolnością do opanowania ostrego stresu związanego z sytuacją porodu.

Klimakterium to stan, który rozpoczyna się u kobiet około 50. roku życia. Według najnowszych badań problemy psychologiczne występujące podczas menopauzy są ściśle związane z niedoborami estrogenów. Według niektórych kryminologów analiza statystyk kryminalnych pozwala dojść do wniosku, że aktywność przestępcza kobiet w wieku od 40 do 50 lat wzrasta. Inni stanowczo temu zaprzeczają. Psychiatrzy, biorąc pod uwagę okoliczności osobowościowe i sytuacyjne sprawczyni czynu w okresie menopauzy, zazwyczaj przyjmują umniejszoną poczytalność jej samej. Wobec powyższego można wysnuć wniosek, iż teorie biochemiczne przedstawiają przestępczość kobiet jako dewiację.

[7] Tamże.

[8] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Jedną z najbardziej znaczących teorii psychologicznych usiłujących wyjaśnić przestępczość kobiet była koncepcja austriackiego psychiatry Zygmunta Freuda. Dla Freuda przejawem dewiacji kobiet był zarówno ich udział w czynach kryminalnych, jak i pragnienie kariery zawodowej, a także brak zainteresowania małżeństwem i macierzyństwem. Wspólną przyczyną tych dewiacji miał być kobiecy „kompleks męskości". Niemal do lat 70. ubiegłego stulecia usiłowano, zwłaszcza w kryminologii amerykańskiej, wyjaśniać przestępstwa i akty przemocy dokonywane przez kobiety z pozycji psychoanalitycznej. Przestępczynie uznawano za źle przystosowane i sprzeciwiające się regułom życia społecznego, szczególnie zaś „naturalnym" kobiecym rolom[9].

Wśród dzisiejszych kryminologów zdaje się przeważać opinia, że zachowania przestępcze są następstwem zarówno oddziaływania czynników o charakterze biologicznym, jak i psychologicznym oraz środowiskowym.

W XX w., zwłaszcza w jego drugiej połowie, wzrosło zainteresowanie wpływem czynników społecznych, ekonomicznych i kulturalno-obyczajowych na zjawisko przemocy i przestępczości. Kryminolodzy dostrzegli, że niezależnie od uwarunkowań biologicznych, genetycznych i psychologicznych na przyczyny i profil zachowań dewiacyjnych kobiet oddziaływają również przesłanki określające pozycje i role kobiet w społeczeństwie. W ten sposób powstały teorie socjologiczne wysuwające na pierwszy plan wpływ determinant o charakterze społecznym[10].

W tej grupie wyróżnia się teorie społeczno-ekonomiczne, zróżnicowanych ról społecznych, emancypacji kobiet, napięć, feministyczne.

W koncepcjach społeczno-ekonomicznego tła przestępczości kobiecej przestępstwa związane z naruszeniem czyjejś własności oraz czyny polegające na użyciu przemocy traktowane są jako dwa sposoby rozwiązywania tego samego problemu: niedoboru zasobów niezbędnych do życia. Kradzieże, włamania i przestępstwa o charakterze rozbójniczym — w wykonaniu kobiet — są zazwyczaj desperackimi próbami zapewnienia sobie dostępu do ograniczonych zasobów pieniężnych. Natomiast przemoc, szczególnie stosowana w relacjach między samymi kobietami, bywa nierzadko przejawem rywalizacji o mężczyznę. Większość przestępczyń ma na swoim koncie obie wymienione formy naruszania prawa[11].

Grupa teorii zróżnicowanych grup społecznych odnosi się do pytania, dlaczego kobiety popełniają mniej przestępstw niż mężczyźni. Ich wspólnym mianownikiem jest założenie, iż w życiu społecznym kobiety zachowują się zgodnie z rolami, których zostały wyuczone w dzieciństwie i młodości. Ich skromniejszy udział w dokonywaniu przestępstw jest więc pochodną odmiennej socjalizacji. Tradycyjnie nastawione społeczeństwo oczekuje od nich pewnego rodzaju pasywności, zdyscyplinowania moralnego i obyczajowego oraz przejawiania instynktu opiekuńczego[12].

[9] Tamże.
[10] Tamże.
[11] Tamże.
[12] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Teorie emancypacji kobiet opierają się na pracy naukowej dwóch amerykańskich kryminolożek — Fredy Adler i Rity J. Simon. W obu spojrzeniach na to zjawisko znalazły się próby wyjaśnienia zmian zachodzących w przestępczości kobiet przez odwołanie się do wpływu ruchów emancypacyjnych. Na przykład koncepcja wyzwolenia F. Adler zaakcentowała fakt, że w latach 60. i 70. XX w. w USA ruchy emancypacyjne zdecydowanie wpłynęły na zachowania środowisk kobiecych, w tym również na wzrost przestępczości kobiet. Z kolei projekt R. Simon — nazwany „koncepcją możliwości" — wskazywał, że znaczące zwiększenie aktywności zawodowej kobiet spowoduje zwielokrotnienie okazji do popełnienia przez nie przestępstw przeciwko mieniu[13].

Prekursorem teorii kontroli był francuski filozof, socjolog i pedagog Emil Durkheim. W swoich pracach przekonywał, że przestępstwo jest zjawiskiem naturalnym, ponieważ występowało i będzie występować w każdym społeczeństwie. Próbował zidentyfikować czynniki, które mogą powstrzymać ludzi od zachowań dewiacyjnych. Według niego głównym czynnikiem jest więź społeczna, która pozwala utrzymywać przestępczość we właściwych granicach. To dzięki niej społeczeństwo kontroluje zachowania jednostek, wykorzystując do tego autorytet i operatywność instytucji powołanych w tym celu. W ujęciu Durkheima skuteczna kontrola zachowań dewiacyjnych może mieć miejsce tylko wtedy, kiedy społeczeństwo charakteryzuje się wewnętrzną spójnością[14].

W latach 60. ubiegłego stulecia wśród teorii zmierzających do wyjaśnienia przyczyn przestępczości duże zainteresowanie budziła tzw. teoria napięć. Zakładała ona, że zwiększony poziom aspiracji skojarzony z niskim prawdopodobieństwem ich realizacji prowadzi u ludzi do przeżywania silnych emocjonalnych reakcji, które skutkują popełnianiem przestępstw. Sytuacje frustrujące — według tej teorii — najczęściej dotyczą przedstawicieli klas niższych, żyjących w niedostatku i egzystencjalnym chaosie. Kobieta pozostająca w dyskryminujących ją związkach może zaangażować się w czyny bezprawne. W ten sposób zwiększa swoje korzyści (np. poprzez kradzież), zmniejsza korzyści innych (np. w rezultacie aktów niszczenia cudzych rzeczy, dokonywania oszustw lub fałszerstw) lub odreagowuje upokorzenia i poczucie krzywdy przez zniewagę lub naruszenie nietykalności cielesnej innej osoby. Wśród kobiet doświadczających napięć można zauważyć tendencję do popełniania przestępstw w obrębie rodziny lub skłonności do dewiacji skierowanych przeciwko sobie (nadużywanie alkoholu, sięganie po narkotyki). W wypadku dorastających dziewcząt typową reakcją na długotrwałe pozostawanie w napięciu są ucieczki z domu rodzinnego[15].

Teorie feministyczne koncentrują się na kwestii różnic przestępczości wynikających z odmienności płci. Za główne założenia podejścia feministycznego uważa się następujące stwierdzenia: płeć jest złożonym wytworem społecznym, historycznym

[13] Tamże.
[14] Tamże.
[15] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

i kulturowym, a nie tylko faktem biologicznym; życie społeczne i jego instytucje determinuje płeć; relacje między mężczyznami i kobietami opierają się na społecznej, politycznej i ekonomicznej dominacji mężczyzn; tworzenie wiedzy naukowej uwarunkowane jest płciowo; status społeczny kobiet powinien się znajdować w centrum wszechstronnych dociekań naukowych. W świetle kryminologii feministycznej kobiety są postrzegane jako jednostki dokonujące wolnych wyborów[16].

W teoriach zaliczanych do głównego nurtu współczesnej kryminologii przestępczość kobiet uznaje się za zjawisko społeczne o złożonej etiologii i niezwykle zróżnicowanych przejawach. Nie udało się stworzyć jednej, uniwersalnej teorii, która potrafiłaby wyjaśnić genezę i charakter przestępstw popełnianych przez kobiety. Sprawczynie przestępstw wykazują bowiem różnorodne postawy i style zachowania, pochodzą z różnych środowisk społecznych i zawodowych, wykazują odmienne doświadczenia dotyczące wchodzenia w świat przestępczy. Stworzenie uniwersalnego profilu kobiety dokonującej przestępstw nie wydaje się możliwe, gdyż nigdy i nigdzie zbiorowość przestępczyń nie stanowiła i nie stanowi homogenicznej grupy jednostek. Przełom XX i XXI w. przyniósł wzrost przestępczości kobiet, zwłaszcza w kategorii dorastających dziewcząt. Dotyczył on szczególnie przestępstw agresywnych, które w wielu krajach wykazywały wyższą dynamikę niż w populacji nieletnich chłopców. O gwałtownych przestępstwach dziewcząt i młodych kobiet oraz ich skłonnościach do stosowania przemocy i innych zachowań antyspołecznych coraz częściej pisze się również w Polsce. W sytuacji pojawienia się zmian ilościowych i jakościowych w przestępczości kobiet nie można udawać, że — jak dawniej — przestępczość ta jest na tle przestępczości mężczyzn zjawiskiem marginalnym. Niezbędne okazuje się nowe podejście do zjawiska, umożliwiające rozpoznanie jego tła przyczynowego i uwarunkowań, czyli wskazanie czynników sprzyjających powstawaniu kobiecych zachowań dewiacyjnych i sytuacji kryminogennych. Wśród współczesnych kryminologów dość powszechnie panuje zgoda co do tego, że przestępczość kobiet należy badać w perspektywie wieloczynnikowej. Polega ona na zidentyfikowaniu zespołu warunków wykazujących związek z zachowaniami sprzecznymi z prawem i badaniu zachodzących między nimi interakcji. W głównym nurcie takich analiz i rozważań znajdują się powiązania czynników biologicznych, psychologicznych (osobowościowych) i społecznych (środowiskowych). Tworzą one określony syndrom sytuacyjny, który, zdaniem badaczy, prowadzi kobietę w kierunku zachowań przestępczych i wymagających używania przemocy. W ogólnym nurcie teorii zintegrowanych wyróżnia się koncepcja wieloczynnikowego modelu przemocy w rodzinie. Według tej teorii wpływ na interakcje zachodzące w ramach rodziny mają czynniki kulturowe, wartości cenione społecznie, status, wykształcenie, wiek i płeć. Istotną rolę odgrywa również tzw. stres społeczny wywoływany m.in. bezrobociem lub niewystarczającymi zarobkami rodziców, dyskomfortem mieszkaniowym rodziny, brakiem czasu ojca i matki na oddziaływania wychowawcze itp. W świetle tej koncepcji akty przemocy

[16] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

zachodzące między osobami spokrewnionymi są szczególną formą adaptacji i pośrednią reakcją na stres społeczny[17].

Łatwo dostrzec, że przestępczość wśród kobiet to zjawisko społeczne. Nadal wykazuje wielkie zróżnicowanie w porównaniu z przestępczością wśród mężczyzn. Różnice te można dostrzec w liczbie, etiologii, strukturze i dynamice popełnianych przestępstw. Problem przestępczości kobiet nie jest prosty do wytłumaczenia. Jest jednak pewne, że fenomen przestępczości kobiecej istnieje i jest realnym problemem badawczym.

Człowiek nie posiada zakodowanych ról osobowych uwarunkowanych płcią czy anatomią ciała. Różnice w osobowości kobiet i mężczyzn nie są wyłącznie następstwami odpowiednich predyspozycji naturalnych, lecz powstają na bazie wzorców społecznych swoistych dla danej płci. Struktura psychiczna formuje się głównie w wyniku oddziaływania wpływów środowiska[18]. Pewne wydaje się jedno — człowiek nie rodzi się z dyspozycją do konfliktów z prawem. Od dzieciństwa może zdradzać pewne cechy świadczące o jego mniejszej wartości somatycznej, ale jest nieprawdopodobne, aby mógł urodzić się ze zdecydowaną skłonnością do popełniania przestępstw, która z bezwzględną koniecznością popychałaby go do czynienia zła, niezależnie od warunków środowiska, wpływów wychowawczych i sytuacji materialnej.

Pytanie, dlaczego kobiety popełniają przestępstwa, pozbawione jest większego sensu. Jako pewien rodzaj zachowania czyn przestępny jest możliwy do popełnienia zarówno przez mężczyznę, jak i kobietę. Byłoby wręcz dziwne, gdyby kobiety takich zachowań w ogóle nie podejmowały. Trzeba się natomiast zastanowić nad tym, dlaczego do pewnego momentu tak mało kobiet popełniało przestępstwa i co spowodowało późniejszy wzrost przestępstw przez nie popełnianych[19]. W kryminologii używany jest termin „gender gap" określający różnice między skalą przestępczości kobiet i mężczyzn, ale także w odniesieniu do polityki karnej. Problematyka ta łączy się ściśle z rozważaniami na temat przestępczości kobiet. Statystyki we wszystkich państwach pokazują, że przestępczość kobiet i dziewcząt jest znacznie niższa niż przestępczość mężczyzn[20]. Mimo że we wszystkich krajach kobiety są sprawczyniami mniej niż połowy przestępstw, to jednak wyraźne są różnice zarówno między państwami, jak i wewnątrz poszczególnych krajów. W wysoko rozwiniętych krajach uprzemysłowionych kobiety stanowią od 8% (Holandia) do ok. 20% (Japonia, Niemcy) sprawców, w krajach rozwijających się wielkości procentowe są zdecydowanie niższe, np. w Nigerii i Wenezueli wynoszą 3%. W wielkich miastach przestępczość kobiet ilościowo zbliża się do przestępczości mężczyzn znacznie wyraźniej niż w małych miastach i na wsi. Liczba przestępstw popełnianych przez kobiety wzrasta gwałtownie także w czasie wojny. Dane te pokazują,

[17] Tamże.

[18] B. Hołyst, *Kryminologia*, Warszawa 2009, s. 453.

[19] I. Błachut, *Kobiety recydywistki w świetle badań kryminologicznych*, Wrocław 1981, s. 48.

[20] D. Woźniakowska-Fajst, *Nieletnie. Niebezpieczne, niegrzeczne, niegroźne?*, Warszawa 2010, s. 71.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

jak silnie przestępczość kobiet uzależniona jest nie tyle od cech biologicznych, ile od pozycji kobiet w danym społeczeństwie[21]. Proporcje przestępstw popełnianych przez kobiety w stosunku do czynów, których sprawcami są mężczyźni, jest różna w poszczególnych krajach. W 2003 r. w Polsce o popełnienie przestępstw podejrzanych było 50 231 kobiet, co stanowiło 9,01% wszystkich podejrzanych, obecnie ten wskaźnik jest jeszcze wyższy i wynosi 10%[22]. W 2003 r. średni udział kobiet w liczbie przestępstw zanotowanych w statystykach policyjnych dla krajów europejskich wyniósł 3,6%. Najniższy współczynnik zanotowały Albania (1,2%) i Gruzja (2,8%), a najwyższe współczynniki osiągnęły Niemcy (23,6%), Austria (20,1%) i Irlandia (19,3%). Liczba kobiet skazanych jest jeszcze niższa: w 2003 r. w Polsce procent skazanych prawomocnie przez sądy powszechne za przestępstwa ścigane z oskarżenia publicznego wyniósł 7,15% ogółu sprawców[23].

W ostatnich latach możemy obserwować stosunkowo duży wzrost przestępczości kobiet — jest to obecnie około 10% ogółu przestępstw i liczba ta wykazuje tendencję wzrostową (od 2008 r.). Co więcej, wzrasta procent kobiet popełniających przestępstwa z użyciem przemocy. Odrębnym, a ciekawym zagadnieniem jest problematyka zabójstw. W tym typie przestępczości kobiety są zawsze nadreprezentowane — mimo że popełniają one przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu znacznie rzadziej niż mężczyźni, to jednak w wypadku zabójstw liczba przypadków, w których stwierdzono sprawstwo kobiety, jest nieproporcjonalnie wysoka w stosunku do ogółu popełnianych przez nie przestępstw. Statystycznie, tak jak kobiety stanowią obecnie ok. 10% sprawców wszystkich przestępstw, tak w wypadku zabójstw są sprawczyniami w 13, 14, a nawet 15% przypadków![24]

Według policyjnego serwisu „policja.pl" istotnie rośnie liczba kobiet dopuszczających się kradzieży i rozbojów. Chociaż w ciągu ostatnich kilku lat te dane nie zmieniają się aż tak drastycznie, to jednak, biorąc pod uwagę liczby z 1992 r., możemy dojść do wniosku, że kobiety stały się bardzo agresywne w ciągu ostatnich 20 lat. Coraz więcej młodych dziewcząt popełnia brutalne przestępstwa. Policyjne statystyki mówią nawet o niespełna szesnastolatkach podejrzewanych o takie zbrodnie jak zabójstwa czy drastyczne pobicia. W 2004 r. wśród dziewcząt, które nie ukończyły 16. roku życia, aż 632 podejrzewano o udział w bójce. Świadczy to o smutnym fakcie, iż damska agresja zaczyna się już od najmłodszych lat. W 2009 r. wśród podejrzanych o udział w bójce lub pobiciu było aż 1896 kobiet. 10 lat wcześniej było ich 1521, a w roku 1992 — 664. Wyraźnie więc widać wzrost przestępczości tego typu. Zwiększyła się również liczba kobiet, które znajdują się w grupie podejrzanych o rozbój, wymuszenie rozbójnicze i kradzież rozbójniczą[25].

[21] Tamże, s. 74.

[22] A. Siemaszko, B. Gruszczyńska, M. Marczewski, *Atlas przestępczości w Polsce 4*, Warszawa 2009, s. 56.

[23] D. Woźniakowska-Fajst, *Nieletnie...*, wyd. cyt., s. 75.

[24] A. Goźlińska, *Kobieta — zbrodniarka...*, wyd. cyt.

[25] A.Z.P, *Babskie zbrodnie — przestępczość kobiet*, <http://puellanova.pl/babskie-zbrodnie-przestepczosc-kobiet/>, 7 stycznia 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Tabela 1. Liczba podejrzanych o popełnienie określonych typów przestępstw kobiet (k) i mężczyzn (m) w kolejnych latach w Polsce

	Zabójstwo			Uszczerbek na zdrowiu			Bójka lub pobicie			Rozbój, wymuszenie rozbójnicze i kradzież rozbójnicza			Kradzież rzeczy, kradzież z włamaniem		
Rok	**ogółem**	**k**	**m**	**ogółem**	**k**	**m**	**ogółem**	**k**	**m**	**ogółem**	**k**	**m**	**ogółem**	**k**	**m**
2011	649	80	569	10 430	980	9450	18 598	1652	16 946	12 967	837	12 130	80 204	7976	72 228
2010	660	92	568	9686	919	8773	19 381	1873	17 508	13 809	784	13 025	73 925	7549	66 376
2009	755	104	651	9328	807	8521	21 863	1896	19 967	14 611	818	13 793	66 044	6927	59 117
2008	742	88	654	9233	776	8457	23 043	1997	21 046	14 717	858	13 859	66 587	6193	60 394
2007	845	118	727	9706	741	8965	23 570	1864	21 706	15 975	978	14 997	72 523	6033	66 490
2006	794	116	678	9637	717	8920	22 992	1705	21 287	19 137	877	18 206	78 313	5992	72 321
2005	861	112	749	9665	751	8914	22 163	1614	20 549	21 151	1050	20 101	90 804	5976	84 828
2004	970	133	837	10 008	740	9268	22 081	1629	20 452	22 793	1119	21 674	98 176	5903	92 273
2003	1015	121	894	9857	723	9134	24 402	1542	22 860	23 212	1006	22 206	93 782	6825	86 957
2002	1206	161	1045	10 431	825	9606	22 175	1741	20 434	22 909	992	21 917	99 093	7282	91 811
2001	1274	149	1125	10 129	774	9355	22 369	1653	20 716	24 680	1078	23 602	104 006	7077	96 929

Źródło: opracowanie własne na podstawie: KGP, *Przestępczość kobiet*, <http://statystyka.policja.pl/st/wybrane-statystyki/przestepczosc-kobiet/50869,Przestepczosc-kobiet.html>, 19 marca 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Zdaniem sędziów, kobiety, które stoją na czele zorganizowanych grup przestępczych, charakteryzują się dużo większym stopniem okrucieństwa niż przestępcy mężczyźni. Często są one sprawczyniami bestialskich i agresywnych czynów, są zdecydowanie bardziej bezlitosne. Biorą czynny udział w narkotykowym biznesie, są egzekutorami haraczy i długów. Obecnie coraz wyraźniej widać udział kobiet w działalności gangów osiedlowych, dokonują one przede wszystkim kradzieży i włamań[26].

Choć problem przestępczości kobiet coraz częściej znajduje się w polu zainteresowania nauki, to wiedza poparta badaniami w tym zakresie jest znacznie skromniejsza od tej, która dotyczy mężczyzn. Brakuje dokładnego rozeznania w rozmiarze i częstotliwości przestępstw popełnianych przez kobiety w stosunku do przestępstw mężczyzn, zwłaszcza w tych sferach, które są dla nauki mniej dostępne (np. tych, które nie trafiają na wokandy sądowe). Zdaniem Brunona Hołysta współczynniki kryminalnej statystyki przestępczości kobiet są tak niskie, ponieważ istnieją swoiste problemy „ciemnej liczby", uwarunkowane odrębnością psychiki kobiecej. Wiele przestępstw popełnianych przez kobiety dotyczy najbliższego środowiska, a ich wykrycie jest utrudnione lub wręcz niemożliwe. Kobieta podczas dokonywania przestępstw przyjmuje często rolę pomocniczą, którą trudno ująć w konkretne ramy prawa karnego (np. wybór ofiary, przygotowanie przestępstwa). Bardzo często takie czyny jak kradzieże podczas stosunku seksualnego i szantaże na podłożu seksualnym pozostają nieujawnione, ponieważ osoby pokrzywdzone nie chcą meldować o przestępstwie[27].

Kobiety interesują kryminologię nie tylko jako sprawczynie. Kryminologia oraz wiktymologia zajmują się także kobietami, które padły ofiarą przestępstwa. W początkowym okresie rozwoju wiktymologii próbowano opisać i sklasyfikować ludzi, którzy stają się ofiarami przestępstw. Zakładając istnienie „skłonności" jednostki do popełniania przestępstw, wiktymologia pozytywistyczna próbowała wyjaśnić również podatność i predyspozycje do stawania się ofiarą. Benjamin Mendelsohn wprowadził pojęcie wiktymności, zakładając, że różni ludzie w różnym stopniu, ze względu na różne okoliczności predysponowani są do tego, aby stać się ofiarami różnych przestępstw. Już najstarsza, klasyczna typologia ofiar, stworzona przez Hansa von Hentiga w 1948 r., wyróżnia „ogólne" typy ofiar, najbardziej narażone na skrzywdzenie, a wśród nich szczególną kategorię — kobiety[28]. Choć statystyki niektórych kategorii przestępstw, np. przemocy domowej czy zgwałceń, dowodzą nadreprezentacji kobiet w kategorii ofiar, to nadal nie odzwierciedlają rzeczywistości. Reprezentowana m.in. przez Fredę Adler, Carol Smart, Donnę Bishop czy Marthę Myers kryminologia „feministyczna" zakłada, że rozumienie przestępstwa jako, najogólniej rzecz biorąc, działania niezgodnego z prawem jest niejawnie seksistowskie, ponieważ ujmuje przestępstwo w kategoriach dobra społecznego,

[26] K. Biel, *Przestępczość dziewcząt* [w:] W. Kubik, B. Urban (red.), *Uwarunkowania i wzory marginalizacji społecznej współczesnej młodzieży*, Kraków 2005.

[27] B. Hołyst, *Kryminologia*, wyd. cyt., s. 452 i nast.

[28] J. Błachut, A. Gaberle, K. Krajewski, *Kryminologia*, Gdańsk 1999, s. 430.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

a nie dobra osób prywatnych[29]. Liczne przestępstwa dokonywane na kobietach często nie tylko ukrywają się w obszarze ciemnej liczby przestępstw, ale nawet nie są tak kwalifikowane w sensie prawnym bądź dlatego, że zdarzają się w sferze prywatnej (gwałcenie lub maltretowanie żony), bądź dlatego, że zdarzają się kobietom napiętnowanym jako dewiantki (np. prostytutki).

„Baby są jakieś inne" — nie jest to tylko tytuł filmu Marka Koterskiego, ale również częsta konstatacja rzeczywistości. Współczesne kobiety, pomimo tendencji do zrównywania pozycji obu płci na wielu polach, różnią się przecież od mężczyzn, różnią się także od swoich matek i babek. Postępujące równouprawnienie, zmieniające się wzorce zachowań i systemy wartości uwolniły kobiety z „męskiej niewoli", ale też paradoksalnie wtłoczyły je w męskie role, wzory i systemy oceny. Opisem i analizą problematyki społecznej i kulturowej tożsamości płci, różnicami między skalą określonych zjawisk czy problemów w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz dekonstrukcją przesądów związanych ze stereotypami kobiecości i męskości zajmują się gender studies. Filozofia ta dotyczy wszystkich dziedzin życia i nauki, uzupełnia akademicką wiedzę, „odczarowuje" mity, rozszerza perspektywę spojrzenia na dokonania całej ludzkości, a nie tylko jej męskiej połowy.

Problem przestępczości kobiet nie jest prosty do wytłumaczenia. Jest pewne, że fenomen ten istnieje i jest realnym problemem badawczym. Niesie on ze sobą wiele pytań, na które odpowiedź jest konieczna nie tylko w celu opisu omawianego zjawiska, ale w celu zrozumienia przestępczości w ogóle i udzielenia odpowiedzi na podstawowe pytanie kryminologii — dlaczego człowiek popełnia przestępstwo.

Bibliografia

A.Z.P, *Babskie zbrodnie — przestępczość kobiet***,** <http://puellanova.pl/babskie--zbrodnie-przestepczosc-kobiet/>, 7 stycznia 2014 r.

Biel K., *Przestępczość dziewcząt* [w:] W. Kubik, B. Urban (red.), *Uwarunkowania i wzory marginalizacji społecznej współczesnej młodzieży*, Kraków 2005.

Błachut J., Gaberle A., Krajewski K., *Kryminologia*, Gdańsk 1999.

Błachut I., *Kobiety recydywistki w świetle badań kryminologicznych*, Wrocław 1981.

Cabalski M., *Kobiety jako sprawczynie przestępstw i aktów przemocy*, <ms.gov.pl/pl/probacja/2013/download,2542,2>, 12 marca 2014 r., s. 30 i nast.

Goźlińska A., *Kobieta — zbrodniarka, czyli problematyka przestępczości kobiet*, <http://krytyka.org/kobieta-zbrodniarka-czyli-problematyka-przestepczosci-kobiet/>, 7 marca 2014 r.

Hołyst B., *Kryminologia*, Warszawa 2009.

INFOR.PL, *Dobra czy zła feminizacja zawodów?*, <http://mojafirma.infor.pl/manager/zarzadzanie-zespolem/308268,Dobra-czy-zla-feminizacja-zawodow.html>, 11 marca 2014 r.

[29] M. Leśniak, *Kobieta i przestępstwo* [w:] B. Urban (red.), *Problemy współczesnej patologii społecznej*, Kraków 1998, s. 173.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

KGP, *Przestępczość kobiet*, <http://statystyka.policja.pl/st/wybrane-statystyki/przestepczosc-kobiet/50869,Przestepczosc-kobiet.html>, 19 marca 2014 r.

Leśniak M., *Kobieta i przestępstwo* [w:] B. Urban (red.), *Problemy współczesnej patologii społecznej*, Kraków 1998.

Siemaszko A., Gruszczyńska B., Marczewski M., *Atlas przestępczości w Polsce 4*, Warszawa 2009.

Słownik języka polskiego PWN, <http://sjp.pwn.pl/slownik/2557673/feminizacja>, 11 marca 2014 r.

Woźniakowska-Fajst D., *Nieletnie. Niebezpieczne, niegrzeczne, niegroźne?*, Warszawa 2010.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Marzena Kordaczuk-Wąs*

Narzędzia szacowania ryzyka zagrożenia życia i zdrowia osób dotkniętych przemocą w rodzinie

Słowa kluczowe

przemoc w rodzinie, szacowanie ryzyka, narzędzia szacowania ryzyka zagrożenia zdrowia i życia

Artykuł zawiera informacje dotyczące historii powstania narzędzi szacowania ryzyka zagrożenia zdrowia i życia ofiar w związku z przemocą w rodzinie, jakie używane są przez polskich policjantów od 2014 r. podczas przeprowadzania interwencji. Prezentuje on zarówno budowę wspomnianych narzędzi, jak też cel oraz sposób ich wykorzystywania w codziennej służbie.

Keywords

domestic violence, risk assessment, tools for estimating health and life risks of victims in relation to domestic violence

This article contains information about the history of the tools for estimating health and life risks of victims in relation to domestic violence which are used by the Polish police during an intervention since 2014. It presents both, the construction of these tools as well as the purpose and manner of their use in everyday service.

Z początkiem 2014 r. polscy policjanci we wszystkich garnizonach rozpoczęli stosowanie podczas interwencji narzędzi szacowania ryzyka zagrożenia życia i zdrowia osób dotkniętych przemocą w rodzinie[1]. Policjanci będą mogli wykorzystać również algorytmy wskazujące właściwy sposób postępowania funkcjonariuszy w związku z oszacowaniem poważnego zagrożenia.

Charakteryzując zaproponowane rozwiązania, należy na wstępie wyjaśnić, co kryje się pod pojęciami narzędzi i algorytmów. Narzędzie szacowania ryzyka to kwestionariusz zawierający sformułowane w postaci pytań czynniki ryzyka, których obecność zwiększa możliwość wystąpienia wspomnianego zagrożenia. Należy jeszcze raz podkreślić, iż narzędzie to przeznaczone jest dla policjantów przeprowadzających interwencję w sytuacji zastosowania przemocy w rodzinie,

* M. Kordaczuk-Wąs — Komenda Główna Policji.

[1] Określenie zawarte w ustawie z 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, DzU nr 180, poz. 1493 z późn. zm.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

gdy policjanci nie mają wątpliwości, że w danym momencie mają do czynienia właśnie z taką sytuacją. Z kolei algorytm postępowania policjantów w sytuacji zagrożenia życia lub zdrowia stanowi integralną część narzędzia szacowania zagrożenia życia lub zdrowia osób dotkniętych przemocą w rodzinie. Zawiera on sugestie co do sposobu postępowania policjantów w sytuacji przemocy w rodzinie stwierdzonej podczas interwencji policyjnej[2].

Skąd wziął się pomysł na opracowanie narzędzi?

Pod koniec maja 2013 r. minister spraw wewnętrznych Bartłomiej Sienkiewicz zwrócił uwagę na powtarzające się w kraju przypadki zabójstw, których ofiarami były osoby doznające wcześniej przemocy w rodzinie. Wszystkie wspomniane zdarzenia były szczegółowo analizowane przez Biuro Prewencji i Ruchu Drogowego Komendy Głównej Policji pod kątem czynności podejmowanych przez policjantów we wspomnianych rodzinach jeszcze przed tragicznymi wydarzeniami. Aby zapobiegać podobnym sytuacjom w przyszłości, m.in. przez zwiększenie skuteczności działań podejmowanych przez policjantów podczas przeprowadzania interwencji na skutek stosowania przemocy w rodzinie, minister polecił przygotowanie narzędzi, które byłyby pomocne w realizacji sformułowanego celu.

Kluczowym zadaniem policji jest zapewnienie bezpieczeństwa osobom dotkniętym przemocą w rodzinie z wykorzystaniem narzędzi mających na celu ochronę oraz minimalizowanie zagrożenia zdrowia i życia tych osób. Doświadczenia niektórych policji europejskich wskazują, iż obecność pewnych czynników ryzyka pozwala stwierdzić, że stopień zagrożenia bezpieczeństwa ofiar przemocy w rodzinie jest podwyższony. Wspomniane czynniki — zweryfikowane podczas badań naukowych w innych krajach — zawarto w kwestionariuszach szacowania ryzyka, o których będzie mowa w dalszej części artykułu[3].

Należy jednak pamiętać, że uzasadnienie wprowadzenia na gruncie polskim narzędzi szacowania ryzyka zagrożenia życia i zdrowia w związku z przemocą w rodzinie stanowią również europejskie regulacje, które zwracają coraz większą uwagę na ten rodzaj środków ochrony, podkreślając jednocześnie konieczność ich konstruowania i wdrażania przez wszystkie kraje Unii Europejskiej. Artykuł 51 konwencji Rady Europy w sprawie zapobiegania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej i ich zwalczania dotyczy kwestii oceny, a także zarządzania ryzykiem: „Strony stosują konieczne środki ustawodawcze lub inne środki, aby zapewnić ocenę ryzyka śmiertelności, powagi sytuacji oraz ryzyka powtarzalności aktów przemocy przeprowadzaną przez wszelkie istotne organy w celu zarządzania ryzykiem oraz, w razie potrzeby, w celu udzielenia skoordynowanego bezpieczeństwa

[2] M. Kordaczuk-Wąs, W. Mende, *Praktyczny podręcznik dla policjantów. Szacowanie ryzyka związanego z indywidualnymi przypadkami przemocy w rodzinie*, Warszawa 2013, s. 5–6.

[3] Tamże, s. 3.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

i wsparcia"[4]. Mimo że Polska do tej pory jedynie podpisała wspomnianą konwencję, to bez wątpienia stanowi ona krok w kierunku ujednolicania rozwiązań europejskich konstruowanych w obszarze ograniczania i zwalczania przemocy domowej, a tym samym wyznacza kierunki, w jakich kraje członkowskie Unii Europejskiej, w tym również Polska, powinny i będą w przyszłości zmierzać.

W konsekwencji na przełomie maja i czerwca 2013 r. powstały narzędzia oraz algorytmy postępowania związane z szacowaniem ryzyka przemocy w rodzinie. Grupa robocza pracująca nad tym rozwiązaniem składała się z policjantów Biura Prewencji i Ruchu Drogowego Komendy Głównej Policji, a także przedstawicieli Ogólnopolskiego Pogotowia dla Ofiar Przemocy „Niebieska Linia" IPZ oraz Fundacji Dzieci Niczyje. Podczas prac wykorzystano doświadczenia policji szwedzkiej stosującej w zakresie szacowania ryzyka system SARA (ang. *Spousal Assault Risk Assessment*), multidyscyplinarne doświadczenia brytyjskie w zakresie stosowania narzędzia szacowania ryzyka DASH (ang. *Domestic Abuse, Stalking and Harrassment and Honour Related Based Violence*)[5], przede wszystkim zaś Formularz Oceny Zagrożenia (ang. *Danger Assessment*), opracowany przez Jacquelyn C. Campbell[6].

Integralną częścią narzędzi dla policjantów stał się również podręcznik, do przygotowania którego wykorzystano opracowanie autorstwa Laury Richards pt. *Domestic Abuse, Stalking and Harassment and Honour Based Violence (DASH, 2009) Model*[7].

Jak wyglądają narzędzia i jaki jest cel ich stosowania przez policjantów?

Działaniom tym towarzyszyło przekonanie, iż rzetelnemu poznaniu narzędzi umożliwiających szacowanie ryzyka związanego z przemocą w rodzinie, a przede wszystkim ich skutecznemu wykorzystaniu musi towarzyszyć zapoznanie się zarówno z pojęciem oceny ryzyka, jak i metodami jej przeprowadzania. Jan Roehl i Kristin Guertin definiują ocenę ryzyka jako „formalne aplikacje narzędzi do oceny prawdopodobieństwa, że przemoc ze strony intymnego partnera będzie się powtarzać i eskalować. Termin ten jest równoznaczny z oceną niebezpieczeństwa i oceną śmiertelności, czyli wykorzystaniem instrumentów opracowanych specjalnie do identyfikacji

[4] *Konwencja Rady Europy w sprawie zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej*, „Seria traktatów Rady Europy", Stambuł 2011, nr 210, art. 51.

[5] Policjanci Biura Prewencji i Ruchu Drogowego KGP zapoznali się z tymi rozwiązaniami podczas realizacji projektu zatytułowanego *Standaryzowane narzędzia szacowania ryzyka przemocy w rodzinie — wzmacnianie kompetencji europejskich policjantów*" (nr: 2012-1-PL1--LEO04-28099_1) finansowanego przez Unię Europejską w ramach programu Leonardo da Vinci — Uczenie się przez całe życie, w którym krajami partnerskim są Austria, Bułgaria, Cypr, Portugalia, Szwecja oraz Wielka Brytania.

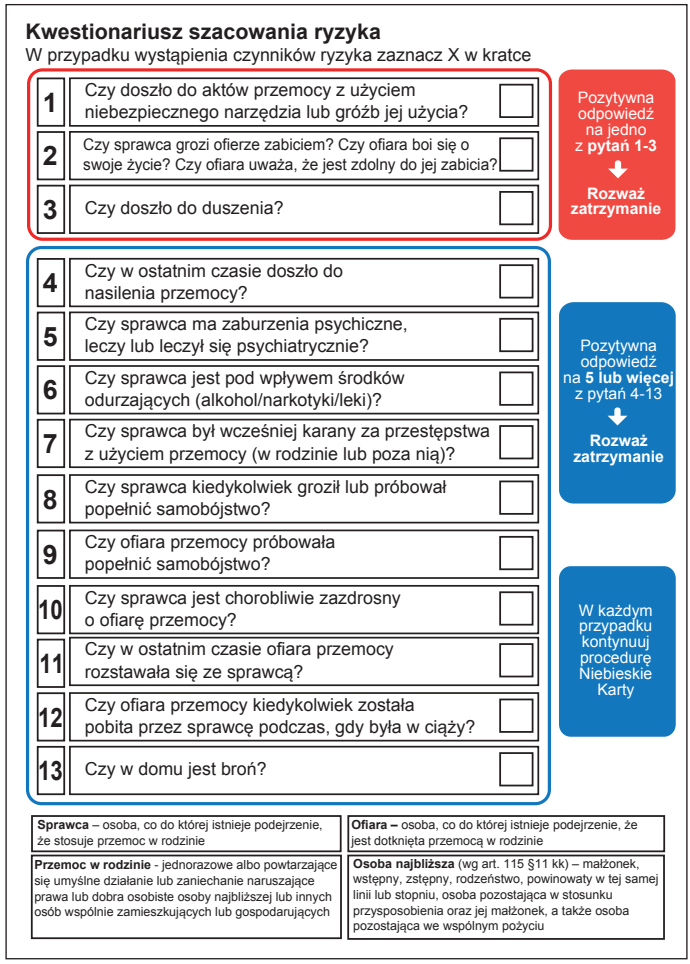
[6] J.C. Campbell, D. Webster, J. Koziol-McLain, C.R. Block, D. Campbell, *Assessing Risk Factors for Intimate Partner Homicide*, "NIJ Journal" 2003, No. 250.

[7] Tłumaczenie robocze podręcznika przygotowała M. Kordaczuk-Wąs (Biuro Prewencji i Ruchu Drogowego KGP).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

potencjalnie śmiertelnych sytuacji”[8]. Z kolei Lesley Laing przytacza charakterystykę metody oceny ryzyka opartej na czynnikach (markerach), opisywaną przez Edwarda W. Gondolfa, i podaje za tym autorem, że przez wspomniane czynniki ryzyka (markery) należy rozumieć „cechy, które zwiększają prawdopodobieństwo ponownego ataku”[9]. Precyzuje jednocześnie, że czynniki te obejmują psychologiczne oraz psychospołeczne cechy sprawców i ofiar, a także dynamikę związku tych osób[10].

Rysunek 1. Kwestionariusz szacowania ryzyka zagrożenia życia i zdrowia — część A


Kwestionariusz szacowania ryzyka
W przypadku wystąpienia czynników ryzyka zaznacz X w kratce
1 Czy doszło do aktów przemocy z użyciem niebezpiecznego narzędzia lub gróźb jej użycia?
2 Czy sprawca grozi ofierze zabiciem? Czy ofiara boi się o swoje życie? Czy ofiara uważa, że jest zdolny do jej zabicia?
3 Czy doszło do duszenia?
Pozytywna odpowiedź na jedno z pytań 1-3
Rozważ zatrzymanie
4 Czy w ostatnim czasie doszło do nasilenia przemocy?
5 Czy sprawca ma zaburzenia psychiczne, leczy lub leczył się psychiatrycznie?
6 Czy sprawca jest pod wpływem środków odurzających (alkohol/narkotyki/leki)?
7 Czy sprawca był wcześniej karany za przestępstwa z użyciem przemocy (w rodzinie lub poza nią)?
8 Czy sprawca kiedykolwiek groził lub próbował popełnić samobójstwo?
9 Czy ofiara przemocy próbowała popełnić samobójstwo?
10 Czy sprawca jest chorobliwie zazdrosny o ofiarę przemocy?
11 Czy w ostatnim czasie ofiara przemocy rozstawała się ze sprawcą?
12 Czy ofiara przemocy kiedykolwiek została pobita przez sprawcę podczas, gdy była w ciąży?
13 Czy w domu jest broń?
Pozytywna odpowiedź na 5 lub więcej z pytań 4-13
Rozważ zatrzymanie
W każdym przypadku kontynuuj procedurę Niebieskie Karty
Sprawca – osoba, co do której istnieje podejrzenie, że stosuje przemoc w rodzinie
Ofiara – osoba, co do której istnieje podejrzenie, że jest dotknięta przemocą w rodzinie
Przemoc w rodzinie - jednorazowe albo powtarzające się umyślne działanie lub zaniechanie naruszające prawa lub dobra osobiste osoby najbliższej lub innych osób wspólnie zamieszkujących lub gospodarujących
Osoba najbliższa (wg art. 115 §11 kk) – małżonek, wstępny, zstępny, rodzeństwo, powinowaty w tej samej linii lub stopniu, osoba pozostająca w stosunku przysposobienia oraz jej małżonek, a także osoba pozostająca we wspólnym pożyciu

Źródło: opracowanie własne zespołu złożonego z przedstawicieli Biura Prewencji i Ruchu Drogowego KGP, Ogólnopolskiego Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia” IPZ oraz Fundacji Dzieci Niczyje

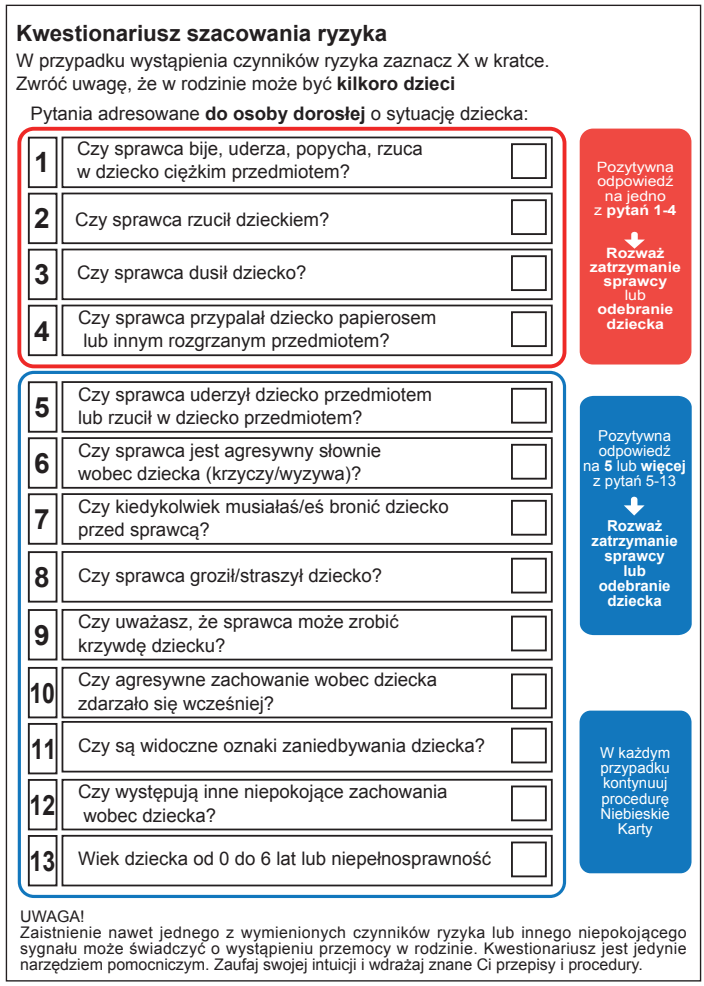
[8] J. Roehl, K. Guertin, *Intimate partner violence: The current use of risk assessments in sentencing offenders*, “The Justice System Journal” 2000, Vol. 21, No. 2, s. 171.

[9] L. Laing, *Risk assessment in domestic violence. Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse*, Sydney 2001, s. 3.

[10] Tamże, s. 4.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Rysunek 2. Kwestionariusz szacowania ryzyka zagrożenia życia i zdrowia — część B


Kwestionariusz szacowania ryzyka
W przypadku wystąpienia czynników ryzyka zaznacz X w kratce.
Zwróć uwagę, że w rodzinie może być kilkoro dzieci
Pytania adresowane do osoby dorosłej o sytuację dziecka:
1 Czy sprawca bije, uderza, popycha, rzuca w dziecko ciężkim przedmiotem?
2 Czy sprawca rzucił dzieckiem?
3 Czy sprawca dusił dziecko?
4 Czy sprawca przypalał dziecko papierosem lub innym rozgrzanym przedmiotem?
Pozytywna odpowiedź na jedno z pytań 1-4
Rozważ zatrzymanie sprawcy lub odebranie dziecka
5 Czy sprawca uderzył dziecko przedmiotem lub rzucił w dziecko przedmiotem?
6 Czy sprawca jest agresywny słownie wobec dziecka (krzyczy/wyzywa)?
7 Czy kiedykolwiek musiałaś/eś bronić dziecko przed sprawcą?
8 Czy sprawca groził/straszył dziecko?
9 Czy uważasz, że sprawca może zrobić krzywdę dziecku?
10 Czy agresywne zachowanie wobec dziecka zdarzało się wcześniej?
11 Czy są widoczne oznaki zaniedbywania dziecka?
12 Czy występują inne niepokojące zachowania wobec dziecka?
13 Wiek dziecka od 0 do 6 lat lub niepełnosprawność
Pozytywna odpowiedź na 5 lub więcej z pytań 5-13
Rozważ zatrzymanie sprawcy lub odebranie dziecka
W każdym przypadku kontynuuj procedurę Niebieskie Karty
UWAGA!
Zaistnienie nawet jednego z wymienionych czynników ryzyka lub innego niepokojącego sygnału może świadczyć o wystąpieniu przemocy w rodzinie. Kwestionariusz jest jedynie narzędziem pomocniczym. Zaufaj swojej intuicji i wdrażaj znane Ci przepisy i procedury.

Źródło: opracowanie własne zespołu złożonego z przedstawicieli Biura Prewencji i Ruchu Drogowego KGP, Ogólnopolskiego Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia" IPZ oraz Fundacji Dzieci Niczyje

Na podstawie podbudowy teoretycznej oraz wspomnianych doświadczeń policji innych krajów członkowskich Unii Europejskiej przygotowano dwa narzędzia w postaci kwestionariuszy. Każdy z nich zawiera 13 czynników ryzyka, czyli cech i zachowań pozwalających przypuszczać, że w przypadku ich wystąpienia i skumulowania zagrożenie zdrowia i życia osób dotkniętych przemocą będzie wzrastać. Jeden z kwestionariuszy został oznaczony jako część A, która odnosi się do interwencji wobec przemocy w rodzinie stosowanej wobec osoby dorosłej. Część B oznacza narzędzie przeznaczone do wykorzystania przez policjantów podczas interwencji przeprowadzanej w sytuacji przemocy stosowanej wobec dziecka. Rysunki 1 i 2 przedstawiają obrazy graficzne opisywanych narzędzi.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Głównym celem przedstawionych narzędzi jest ułatwienie policjantom podjęcia decyzji, czy w sytuacji przemocy w rodzinie należy odizolować osobę, co do której istnieje podejrzenie, że stosuje przemoc, od osoby doznającej przemocy. Cele szczegółowe to:

- dostarczenie policjantom jednolitego narzędzia, a w konsekwencji zapewnienie spójnego określania sytuacji zagrożenia życia lub zdrowia ofiar, związanego ze stosowaniem przemocy w rodzinie,
- pomoc policjantom przeprowadzającym interwencję w zidentyfikowaniu przypadków wysokiego zagrożenia życia lub zdrowia w związku ze stosowaniem przemocy w rodzinie,
- pomoc policjantom w podejmowaniu dobrze uzasadnionych decyzji zmierzających do zatrzymania sprawcy przemocy w rodzinie, których podstawę stanowią informacje zaczerpnięte z analizy sytuacji z uwzględnieniem czynników ryzyka,
- sytuacja, w której wypełniony formularz staje się ważnym dokumentem wykorzystywanym podczas dalszej pracy z konkretnym przypadkiem przemocy w rodzinie w ramach spotkań zespołów interdyscyplinarnych lub grup roboczych.

Opisując cele stosowania narzędzi, należy jednak podkreślić, że kwestionariusze nie powinny być stosowane przez policjantów obligatoryjnie, lecz jedynie wówczas, gdy pojawią się wątpliwości, czy w danej sytuacji można rozważyć zatrzymanie osoby stosującej przemoc[11].

Klucz zawarty w kwestionariuszach prowadzi do algorytmów stanowiących integralną część narzędzi szacowania ryzyka zagrożenia życia i zdrowia osób dotkniętych przemocą w rodzinie. Zawierają one sugestie dotyczące sposobu postępowania w sytuacji przemocy w rodzinie stwierdzonej podczas przeprowadzania interwencji policyjnej[12]. Opracowane algorytmy oparte są na aktualnych regulacjach prawnych obowiązujących policjantów podejmujących czynności związane z przemocą w rodzinie. Zawierają m.in. informacje na temat podstaw zatrzymania osoby podejrzanej, co do której istnieje uzasadnione przypuszczenie, że popełniła ona przestępstwo z użyciem przemocy[13], zatrzymania sprawców przemocy w rodzinie stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego[14], ale również podstaw prawnych odebrania dziecka z rodziny i umieszczenia go w rodzinie zastępczej typu interwencyjnego lub w interwencyjnej placówce opiekuńczo-wychowawczej[15]. Algorytmy przypominają policjantom przeprowadzającym interwencję także o konieczności rozpoczęcia realizacji procedury „Niebieskiej Karty" czy też o fakcie, iż sprawcą lub ofiarą przemocy może być zarówno kobieta, jak i mężczyzna. Rysunki 3 i 4 przedstawiają obrazy graficzne opisywanych algorytmów.

---

[11] M. Kordaczuk-Wąs, W. Mende, *Praktyczny podręcznik…*, wyd. cyt., s. 5–7.

[12] Tamże, s. 6.

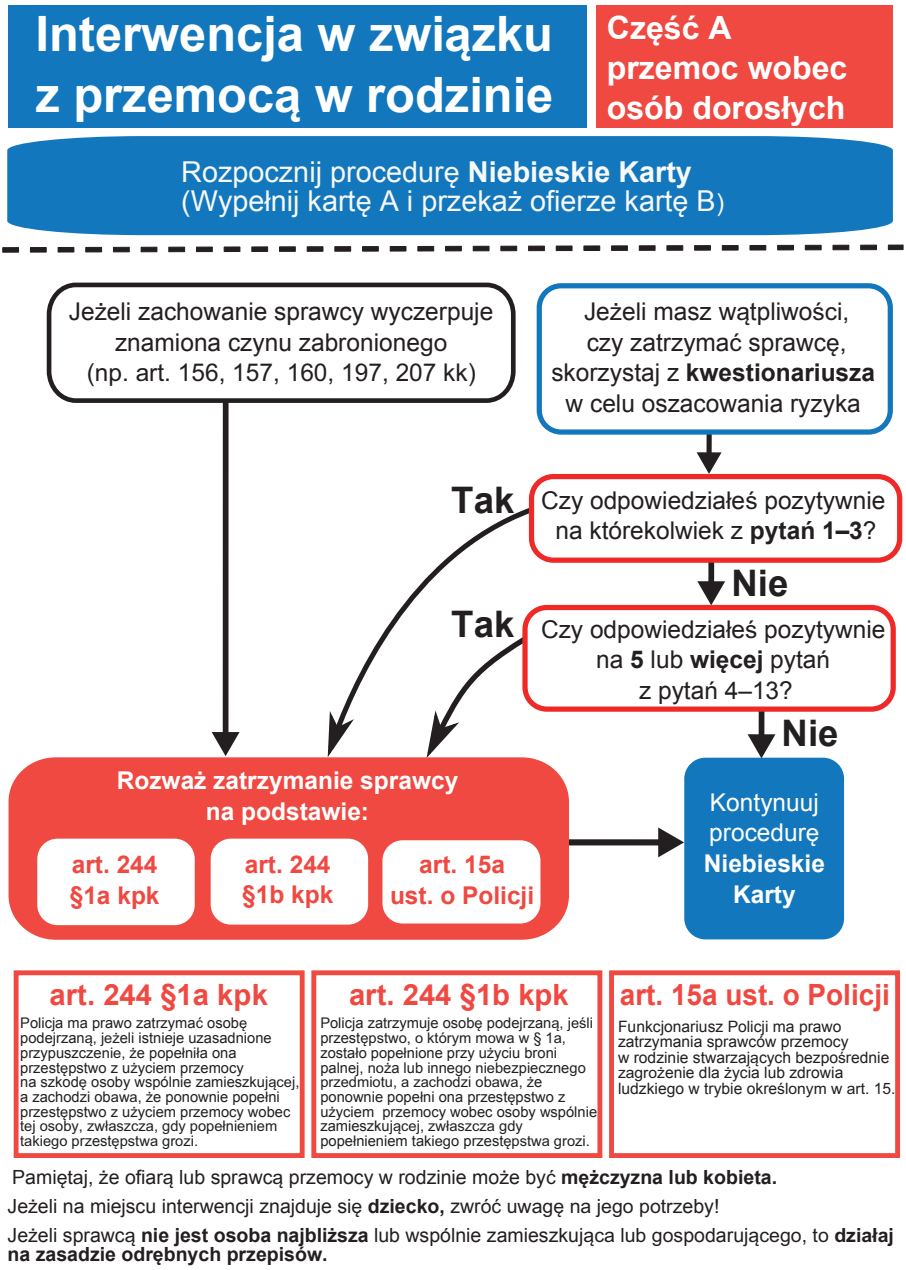
[13] Art. 244 § 1a ustawy z 6 czerwca 1997 r. — Kodeks karny, DzU nr 89, poz. 555 z późn. zm.

[14] Art. 15a ustawy o Policji z 6 kwietnia 1990 r., DzU nr 30, poz. 179 z późn. zm.

[15] Tamże, art. 1 ust. 2.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

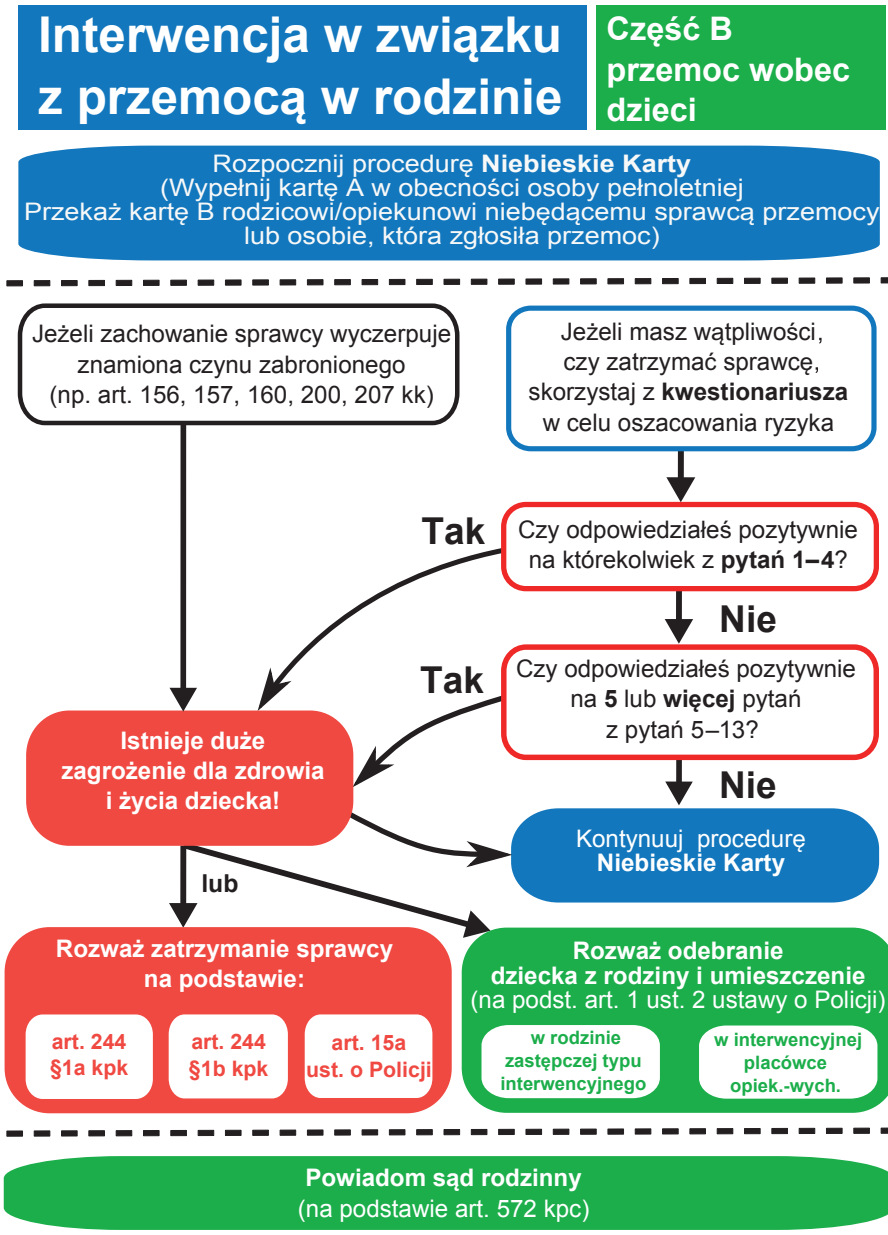
Rysunek 3. Algorytm postępowania policjantów podczas interwencji wobec przemocy w rodzinie — część A


Interwencja w związku z przemocą w rodzinie
Część A przemoc wobec osób dorosłych
Rozpocznij procedurę Niebieskie Karty (Wypełnij kartę A i przekaż ofierze kartę B)
Jeżeli zachowanie sprawcy wyczerpuje znamiona czynu zabronionego (np. art. 156, 157, 160, 197, 207 kk)
Jeżeli masz wątpliwości, czy zatrzymać sprawcę, skorzystaj z kwestionariusza w celu oszacowania ryzyka
Tak
Czy odpowiedziałeś pozytywnie na którekolwiek z pytań 1–3?
Nie
Tak
Czy odpowiedziałeś pozytywnie na 5 lub więcej pytań z pytań 4–13?
Nie
Rozważ zatrzymanie sprawcy na podstawie:
art. 244 §1a kpk
art. 244 §1b kpk
art. 15a ust. o Policji
Kontynuuj procedurę Niebieskie Karty
art. 244 §1a kpk
Policja ma prawo zatrzymać osobę podejrzaną, jeżeli istnieje uzasadnione przypuszczenie, że popełniła ona przestępstwo z użyciem przemocy na szkodę osoby wspólnie zamieszkującej, a zachodzi obawa, że ponownie popełni przestępstwo z użyciem przemocy wobec tej osoby, zwłaszcza, gdy popełnieniem takiego przestępstwa grozi.
art. 244 §1b kpk
Policja zatrzymuje osobę podejrzaną, jeśli przestępstwo, o którym mowa w § 1a, zostało popełnione przy użyciu broni palnej, noża lub innego niebezpiecznego przedmiotu, a zachodzi obawa, że ponownie popełni ona przestępstwo z użyciem przemocy wobec osoby wspólnie zamieszkującej, zwłaszcza gdy popełnieniem takiego przestępstwa grozi.
art. 15a ust. o Policji
Funkcjonariusz Policji ma prawo zatrzymania sprawców przemocy w rodzinie stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego w trybie określonym w art. 15.
Pamiętaj, że ofiarą lub sprawcą przemocy w rodzinie może być mężczyzna lub kobieta.
Jeżeli na miejscu interwencji znajduje się dziecko, zwróć uwagę na jego potrzeby!
Jeżeli sprawcą nie jest osoba najbliższa lub wspólnie zamieszkująca lub gospodarującego, to działaj na zasadzie odrębnych przepisów.

Źródło: opracowanie własne zespołu złożonego z przedstawicieli Biura Prewencji i Ruchu Drogowego KGP, Ogólnopolskiego Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia" IPZ oraz Fundacji Dzieci Niczyje

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Rysunek 4. Algorytm postępowania policjantów podczas interwencji wobec przemocy w rodzinie — część B


Interwencja w związku z przemocą w rodzinie
Część B przemoc wobec dzieci
Rozpocznij procedurę Niebieskie Karty
(Wypełnij kartę A w obecności osoby pełnoletniej
Przekaż kartę B rodzicowi/opiekunowi niebędącemu sprawcą przemocy lub osobie, która zgłosiła przemoc)
Jeżeli zachowanie sprawcy wyczerpuje znamiona czynu zabronionego (np. art. 156, 157, 160, 200, 207 kk)
Jeżeli masz wątpliwości, czy zatrzymać sprawcę, skorzystaj z kwestionariusza w celu oszacowania ryzyka
Tak
Czy odpowiedziałeś pozytywnie na którekolwiek z pytań 1–4?
Nie
Tak
Czy odpowiedziałeś pozytywnie na 5 lub więcej pytań z pytań 5–13?
Nie
Istnieje duże zagrożenie dla zdrowia i życia dziecka!
Kontynuuj procedurę Niebieskie Karty
lub
Rozważ zatrzymanie sprawcy na podstawie:
art. 244 §1a kpk
art. 244 §1b kpk
art. 15a ust. o Policji
Rozważ odebranie dziecka z rodziny i umieszczenie (na podst. art. 1 ust. 2 ustawy o Policji)
w rodzinie zastępczej typu interwencyjnego
w interwencyjnej placówce opiek.-wych.
Powiadom sąd rodzinny
(na podstawie art. 572 kpc)
Zwróć uwagę na stan zdrowia dziecka. W razie wątpliwości wezwij lekarza!

Źródło: opracowanie własne zespołu złożonego z przedstawicieli Biura Prewencji i Ruchu Drogowego KGP, Ogólnopolskiego Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia" IPZ oraz Fundacji Dzieci Niczyje

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Przygotowanie narzędzi oraz policjantów do wdrożenia nowych rozwiązań

Procesowi przygotowania i rozwoju narzędzi do szacowania ryzyka towarzyszyło również przekonanie, iż dla jego efektywności nieodzowna jest weryfikacja poprawności owych instrumentów. Uzasadnieniem są spostrzeżenia zawarte w literaturze przedmiotu, które pozwalają na podział omawianych narzędzi ze względu na ich weryfikację empiryczną i standaryzację. Don G. Dutton i Randy P. Kropp dzielą przyrządy służące ocenie ryzyka na trzy grupy:

1) narzędzia, co do których twórcy nie informowali zarówno o aktualnych, jak i wcześniejszych próbach ustalenia ich poprawności,
2) narzędzia, których poprawność jest oceniana, jednak rezultaty tego procesu nie zostały zamieszczone w literaturze przedmiotu,
3) narzędzia, których poprawność została zweryfikowana, a opis tego procesu dostępny jest w literaturze naukowej[16].

Wydaje się oczywiste, że empiryczna weryfikacja narzędzi do szacowania ryzyka przemocy daje pewność co do ich poprawności, a w dalszej perspektywie — również skuteczności działania. Dlatego w procesie przygotowywania narzędzi szacowania ryzyka przeznaczonych dla polskich policjantów zaplanowano także pilotażowe wdrożenie narzędzi na terenie województwa lubuskiego, a następnie zgromadzenie opinii policjantów i wprowadzenie ewentualnych zmian do konstrukcji. Wdrożenie narzędzi zostało poprzedzone zorganizowanym przez KGP szkoleniem policjantów-liderów, którzy następnie systemem kaskadowych szkoleń przygotowali policjantów garnizonu lubuskiego do wykorzystywania omawianych narzędzi podczas przeprowadzania interwencji wobec przemocy w rodzinie w okresie od 1 do 30 września 2013 r.

Po zakończeniu pilotażowego wdrażania narzędzi szacowania ryzyka zagrożenia życia i zdrowia osób dotkniętych przemocą oraz algorytmów postępowania policjantów w sytuacji przeprowadzania interwencji wobec przemocy w rodzinie przedstawiciele Biura Prewencji i Ruchu Drogowego KGP przeprowadzili ich ewaluację. Podczas spotkań z policjantami stosującymi narzędzia i algorytmy we wszystkich powiatach województwa lubuskiego zgromadzono ich uwagi, opinie oraz spostrzeżenia dotyczące testowanych rozwiązań. Celem tych spotkań była ocena kwestionariuszy szacowania ryzyka zagrożenia życia i zdrowia w związku z przemocą w rodzinie pod kątem poprawności sformułowania oraz czytelności i zrozumiałości czynników ryzyka, reakcji osób dotkniętych przemocą w rodzinie na zadawane pytania, a także przydatności narzędzi podczas przeprowadzania interwencji. Z kolei ocena algorytmów postępowania przeprowadzona została pod kątem ich przejrzystości oraz czytelności, a także

[16] D.G. Dutton, R.P. Kropp, *A review of domestic violence risk instruments*, "Trauma, Violence and Abuse" 2000, Vol. 1, No. 2, s. 172.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

przydatności podczas interwencji. Ewaluacji poddany został również wspomniany na wstępie *Praktyczny podręcznik dla policjantów. Szacowanie ryzyka związanego z indywidualnymi przypadkami przemocy w rodzinie* w zakresie zawartości merytorycznej oraz przydatności podczas przygotowań do wykorzystania konkretnych narzędzi.

Po przeprowadzonej ewaluacji zorganizowano spotkanie grupy roboczej złożonej z policjantów wykonujących zadania w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie, psychologów policyjnych, a także przedstawicieli Ministerstwa Sprawiedliwości, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz organizacji pozarządowych w Szczytnie w celu omówienia wyników pilotażu i przygotowania niezbędnych zmian w narzędziach. Następnie przedstawiciele Biura Prewencji i Ruchu Drogowego KGP przygotowali ostateczną wersję narzędzi, które zgodnie z założeniem zostały wdrożone do użycia na terenie całego kraju przez policjantów przeprowadzających interwencje wobec przemocy w rodzinie 1 stycznia 2014 r.

W podsumowaniu warto zaznaczyć, że mimo, iż opisana wyżej weryfikacja i ewaluacja narzędzi nie miała charakteru *stricte* empirycznego, to pozwoliła ona na sprawdzenie zarówno poprawności, jak i przydatności narzędzi podczas służby z praktycznej perspektywy określonej przez polskich policjantów. Umożliwiło to wykorzystanie w polskiej specyficznej rzeczywistości społecznej narzędzi przygotowanych na podstawie doświadczeń policji innych krajów członkowskich Unii Europejskiej, co z całą pewnością było procesem bardziej ekonomicznym aniżeli próba zarówno skonstruowania takiego narzędzia, jak i jego weryfikacji empirycznej. Nie oznacza to jednak, że polska policja całkowicie zrezygnuje z rzetelnej naukowej weryfikacji przygotowanych narzędzi szacowania ryzyka zagrożenia życia i zdrowia osób dotkniętych przemocą w rodzinie. Z całą pewnością, w miarę możliwości, takie badania zostaną zaplanowane i przeprowadzone.

Bibliografia

Campbell J.C., Webster D., Koziol-McLain J., Block C.R., Campbell D., *Assessing Risk Factors for Intimate Partner Homicide*, „NIJ Journal" 2003, No. 250.

Dutton D.G., Kropp R.P., *A review of domestic violence risk instruments*, "Trauma, Violence and Abuse" 2000, Vol. 1, No. 2.

Konwencja Rady Europy w sprawie zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, „Seria traktatów Rady Europy", Stambuł 2011, nr 210.

Kordaczuk-Wąs M., Mende W., *Praktyczny podręcznik dla policjantów. Szacowanie ryzyka związanego z indywidualnymi przypadkami przemocy w rodzinie*, Warszawa 2013.

Laing L., *Risk assessment in domestic violence. Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse*, Sydney 2001.

Roehl J., Guertin K., *Intimate partner violence: The current use of risk assessments in sentencing offenders*, "The Justice System Journal" 2000, Vol. 21, No. 2.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Ustawa o Policji z 6 kwietnia 1990 r., DzU nr 30, poz. 179 z późn. zm.
Ustawa z 6 czerwca 1997 r. — Kodeks karny, DzU nr 89, poz. 555 z późn. zm.
Ustawia z 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, DzU nr 180, poz. 1493 z późn. zm.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Gerard Bah*

Rola przełożonego w kształtowaniu polityki równościowej w jednostkach Policji

Słowa kluczowe

równe traktowanie, przełożony, standard, gender

Równe traktowanie w zatrudnieniu bez względu na płeć, wiek, rasę, pochodzenie i orientację seksualną stanowi filar państwa demokratycznego. W polskim prawie obowiązują dokumenty mówiące o obowiązku równego traktowania, począwszy od Konstytucji RP, przez przepisy kodeksu pracy, skończywszy na wewnętrznych przepisach, np. procedurach antymobbingowych. Niezwykle istotną rolę w kształtowaniu polityki równościowej w Policji odgrywa kadra kierownicza, gdyż to ona kształtuje standardy będące podstawą zarządzania organizacją. Nie chodzi jedynie o to, aby reagować na negatywne i dyskryminujące zachowania (choć to bardzo ważny element), istotne jest, aby tak kształtować świadomość swoją i innych , żeby do tego typu sytuacji nie dochodziło. Z punktu widzenia autora ważne jest podejmowanie działań pro-aktywnych, a więc wyprzedzających. Nie należy obawiać się dyskusji na temat równości płci w Policji. Warto przypominać o tym podczas odpraw i spotkań służbowych, edukować w tym zakresie osoby służące i zatrudnione w Policji. Nie można tolerować dyskryminujących, seksistowskich zachowań w naszej formacji.

Keywords

equal treatment, superior, standard, gender

Equal treatment in employment regardless of gender, age, race, national origin and sexual orientation is a pillar of a democratic state. In the Polish law in force documents speak of the obligation of equal treatment, starting with the Constitution, by the provisions of the Labour Code, ending with the internal regulations, eg. anti-mobbing and anti-discrimination procedures. An extremely important role in shaping gender mainstreaming in the Police from-plays executives, as she shapes the standards that form the basis for managing the organization. It is not just about to respond to the negative and discriminatory behavior (albeit a very important part), it is essential to so shape the consciousness of his own and others, that this type of situation not occurred. From the point of view of the author importance of undertaking-not pro-active action, so leading. Do not be afraid to discussion on gender equality in the Police. It should remind you of this during briefings and business meetings, to educate people in this regard for and employed by the Police. You can not tolerate discriminatory, sexist behavior in our formation.

* G. Bah — Komenda Wojewódzka Policji w Kielcach.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Równe traktowanie w miejscu zatrudnienia, bez względu na płeć, wiek, rasę, pochodzenie i orientację seksualną stanowi filar państwa demokratycznego. W polskim prawie funkcjonuje wiele dokumentów mówiących o obowiązku równego traktowania, począwszy od Konstytucji RP, przez przepisy kodeksu pracy, skończywszy na wewnętrznych przepisach, np. procedurach antymobbingowych. Fakt, że te ostatnie pewien czas temu zaczęły obowiązywać w Policji, należy uznać za ogromny postęp w promowaniu polityki równościowej. Jeszcze do niedawna mówiono, że problem mobbingu nie dotyczy tej instytucji, podobnie zresztą jak zjawiska dyskryminacji, seksizmu czy molestowania seksualnego.

Policja jest najbardziej widocznym organem ochrony porządku prawnego w życiu społeczeństwa. Jej zadaniem jest bowiem bezpośrednia, codzienna ochrona prawa, porządku i bezpieczeństwa publicznego. Kontakt z policjantem/policjantką to najbardziej powszechne bezpośrednie zetknięcie się z funkcjonariuszem publicznym reprezentującym władzę państwową. Należy pamiętać, że prawo służy nie tylko obywatelom, lecz także władzy i tymże funkcjonariuszom. Policjant jest więc (a przynajmniej powinien być) sługą prawa, często będąc jednocześnie jego pierwszym interpretatorem. Każda osoba mająca kontakt z policją oczekuje od funkcjonariusza/funkcjonariuszki poszanowania i godnego traktowania. Zależy nam, aby takie zachowanie wynikało nie tylko z przepisów regulujących pracę policji, lecz przede wszystkim z wewnętrznego zrozumienia wagi problemu, jakim jest ochrona podstawowych praw człowieka. Nie wolno nam jednak zapominać, że policjant/policjantka jest zarówno realizatorem tych praw, jak i ich podmiotem. Funkcjonariuszom przysługują wszystkie prawa i wolności zapisane w Konstytucji RP, *Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności* itd. Niejednokrotnie jednak „zaślepieni" wymaganiami, statystykami, miernikami przestajemy dostrzegać w policjancie/policjantce człowieka. To właśnie w takich sytuacjach podlegli nam funkcjonariusze czują się gorzej traktowani i dyskryminowani.

Ogromną rolę w kształtowaniu polityki równościowej i stosunków międzyludzkich w jednostkach Policji odgrywają przełożeni. Musimy pamiętać, że zmiany dokonujące się w naszym kraju zmuszają nas do wprowadzania zmian systemowych w zarządzaniu. Tylko dobrze przygotowana oraz doskonaląca swe umiejętności kadra kierownicza może sprostać wymogom realizacji reformy administracyjnej oraz nowym zasadom działania organów państwa i samorządu terytorialnego. Dotyczy to przede wszystkim:

a) aktualizacji wiedzy z zakresu szeroko rozumianego prawa oraz społeczno-ekonomicznej jako podstawy rozumienia i realizacji polityki państwa i samorządu terytorialnego,
b) wiedzy i umiejętności stosowania mechanizmów funkcjonowania administracji państwowej i samorządowej,
c) wiedzy i umiejętności dotyczących zarządzania jednostkami organizacyjnymi oraz kierowania zespołami ludzkimi,
d) kreowania postaw inicjatywy i samodzielności w podnoszeniu efektywności organizacji oraz zaspokajaniu potrzeb społecznych.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Nie ulega wątpliwości, że szereg uwarunkowań zmusza do dość istotnych zmian w profilu edukacji menedżerskiej. Czynnikami tymi są zjawiska o charakterze społeczno-ekonomicznym w skali globalnej i krajowej; zmodyfikowana rola zarządzania we współczesnej administracji; ukształtowanie się nowoczesnej teorii zarządzania i edukacji menedżerskiej oraz konieczność dostosowania jej do standardów Unii Europejskiej i osiągnięć światowych. Współczesnego menedżera Policji należy więc wyposażyć we wszystkie przedyskutowane i zaakceptowane atrybuty tego zawodu dotyczące wiedzy i umiejętności, w tym m.in.:

— zdolność do zmian,
— otwartość,
— umiejętność uczenia się od innych i adaptowania ich rozwiązań do sytuacji, które dotyczą bezpośrednio Policji.

Rolę przełożonego w kształtowaniu polityki równościowej można rozważać z dwóch punktów widzenia: prawnego, a więc tego, który wynika z obowiązujących przepisów, i „ludzkiego", z którym łączy się obowiązek godnego traktowania drugiego człowieka.

Gdybyśmy na chwilę pochylili się nad podstawowymi dokumentami regulującymi pracę Policji w kontekście praw i wolności człowieka, to już w art. 14 ustawy o Policji[1] czytamy: „Policjanci w toku wykonywania czynności służbowych mają obowiązek respektowania godności ludzkiej oraz przestrzegania i ochrony praw człowieka". Czy wypełnianie roli przełożonego jest wykonywaniem czynności służbowych? Sądzę, że tak. Chciałbym zwrócić także uwagę na fakt, że zapis ten nie wspomina o stopniach policyjnych ani stanowiskach. Prawa człowieka nie dzielą policjantów na starszych i młodszych, przełożonych i podwładnych, generałów i posterunkowych. Nie dzielą ich także na kobiety i mężczyzn. Przysługują każdemu.

Kolejny dokument, niezwykle istotny z punktu widzenia kształtowania standardów postępowania w Policji, to zarządzenie nr 805/2003 komendanta głównego Policji z 31 grudnia 2003 r. w sprawie zasad etyki zawodowej policjanta[2]. Szczególną uwagę zwracają § 4: „Policjant we wszystkich swoich działaniach ma obowiązek poszanowania godności ludzkiej oraz przestrzegania i ochrony praw człowieka, w szczególności wyrażający się w respektowaniu prawa każdego człowieka do życia i zakazie inicjowania, stosowania i tolerowania tortur bądź nieludzkiego lub poniżającego traktowania albo karania"; § 6: „Postępowanie policjanta w kontaktach z ludźmi powinna cechować życzliwość oraz bezstronność wykluczająca uprzedzenia rasowe, narodowościowe, wyznaniowe, polityczne, światopoglądowe lub wynikające z innych przyczyn". Ileż to razy w ciągu całej służby policyjnej słyszy się o etosie zawodu, etycznym postępowaniu i sankcjach wynikających z naruszenia tychże przepisów. Trudno jednak wpoić te zasady podwładnym, jeżeli sami przełożeni się do nich nie stosują. Jeżeli przełożony pozwala sobie na nieetyczne zachowanie, tym samym daje swym podwładnym przyzwolenie na podobne działania.

[1] Ustawa o Policji z 6 kwietnia 1990 r., DzU nr 30, poz. 179 z późn. zm.
[2] DzU z 2004 r. nr 1, poz. 3.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

W związku z zagadnieniami poruszanymi podczas konferencji, chciałbym zatrzymać się nad § 16, który brzmi: „Przełożony powinien dawać podwładnym przykład nienagannego zachowania, w szczególności nie powinien nadużywać stanowiska, funkcji, stopnia policyjnego w celu poniżenia podległego policjanta". Nie jest przesadą, jeżeli stwierdzę, że to przełożeni kształtują standardy w jednostce Policji. Zwrócił na ten fakt szczególną uwagę nadinsp. Marek Działoszyński, wprowadzając do struktury Policji System Wczesnej Interwencji, który w przeważającej części dotyczy wyznaczania i przestrzegania standardów. Czy standardem jest zatem wulgarne lub lekceważące zwracanie się do podwładnego/podwładnej? Czy standardem jest kierowanie seksistowskich uwag w stosunku do kobiet zatrudnionych w Policji? Przykłady można mnożyć. Przełożeni nieszanujący swych podwładnych nie mogą liczyć na to, że ci ostatni będą nie tylko szanować obywateli, lecz także siebie nawzajem. Jako pełnomocnicy ds. ochrony praw człowieka często spotykamy się z funkcjonariuszami, wysłuchujemy ich bolączek. Na co zwykle narzekają policjanci? Wbrew pozorom nie na nadmiar pracy i zarobki. Ich skargi dotyczą najczęściej:

- braku pochwał udzielanych przez przełożonych. Czasami brak środków finansowych nie pozwala na przyznanie nagrody pieniężnej, ale często wystarczą jednak zwykłe słowa podziękowania,
- niedookreślonych zasad przyznawania nagród, które mogą mieć wpływ na negatywne stosunki między policjantami. Rozwiązaniem mogłoby być wyraźne wskazanie, za co i dlaczego pracownik dostaje nagrodę lub jej nie otrzymuje, i dlaczego są one zróżnicowane,
- decyzji przełożonych, które nie wymagają żadnego uzasadnienia, a niejednokrotnie uzależnione są od ich subiektywnej opinii, np. zgoda na dodatkowe zatrudnienie, przeniesienie służbowe itp. Niedopuszczalna jest sytuacja, w której dwóch policjantów z tej samej jednostki, a nawet wydziału kieruje raport o wydanie zgody na wykonywanie tych samych czynności poza służbą, lecz dostaje ją tylko jeden z nich,
- formy pożegnania policjanta odchodzącego na zasłużoną emeryturę, uzależnionej od zajmowanego stanowiska. Niejednokrotnie zdarza się, że policjant po kilkudziesięciu latach nienagannej służby nie usłyszy od swojego przełożonego nawet słów podziękowania. Znany jest przypadek, gdy policjant, który przez całe życie zawodowe służył na „pierwszej linii", raport o zwolnieniu i obiegówkę otrzymał z rąk sekretarki,
- braku (w opinii funkcjonariuszy) dostatecznej ochrony prawnej i zdecydowanej reakcji przełożonego w przypadku pomówienia,
- braku dostępu do informacji o kursach, szkoleniach i niejasnych kryteriów kierowania do udziału w tych przedsięwzięciach (dot. jednostek najniższego szczebla),
- braku zdecydowanej reakcji organizacji na nieprawdziwe, niesprawdzone, niejednokrotnie przedwczesne „piętnowanie" policjanta w mediach,
- umieszczania symboli religijnych w jednostkach Policji.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

To są bolączki „szarego" policjanta… Odrobina dobrej woli przełożonych pozwoliłaby wyeliminować co najmniej połowę pozycji z tej listy. Wpłynęłoby to nie tylko na ograniczenie sytuacji, w których może dochodzić do nierównego traktowania, ale przede wszystkim na poprawę atmosfery i kontaktów międzyludzkich w poszczególnych jednostkach.

Mówiąc o roli przełożonego w kształtowaniu polityki równościowej, musimy pamiętać, że tworzenie dobrej atmosfery w pracy jest procesem długotrwałym. Każdy, nawet najmniejszy błąd w zarządzaniu może mieć negatywny wpływ na panujące nastroje. O równości wszystkich funkcjonariuszy i pracowników należy pamiętać przez cały czas. Nie chodzi jedynie o to, aby reagować na negatywne i dyskryminujące zachowania, istotne jest, aby tak kształtować świadomość swoją i innych, żeby do tego typu sytuacji nie dochodziło. Z mojego punktu widzenia niezwykle ważne jest podejmowanie zarówno działań reaktywnych, jak i proaktywnych, a więc wyprzedzających. W tym miejscu chciałbym skupić się na Systemie Wczesnej Interwencji (SWI), czyli wspomnianym już projekcie, od niedawna realizowanym w polskiej Policji. Jest to jeden z najlepszych programów proaktywnych wprowadzonych w ciągu ostatnich lat. Oparty na mechanizmach organizacji uczącej się na własnych błędach i stosującej myślenie systemowe, odnosi się do obszarów zarządzania wiedzą, informacjami i rozwojem organizacji. Zarządzanie organizacją — m.in. w celu przeciwdziałania nieprawidłowościom oraz kształtowania standardów zawodowych — leży w kompetencjach kadry kierowniczej, tym samym to ona stała się adresatem tworzonego systemu. Jest to program, który wyposaża osoby odpowiedzialne za zarządzanie w elementy najistotniejsze, czyli wiedzę, informacje i umiejętności. To pozwala zwiększać efektywność w proaktywnym przeciwdziałaniu nieprawidłowościom i kształtowaniu standardów zawodowych w podległych jednostkach/komórkach. Z perspektywy kształtowania stosunków międzyludzkich niezwykle istotne jest doskonalenie wśród członków kadry umiejętności słuchania oraz gotowości do przewartościowywania i zmiany własnych poglądów. Temu służy m.in. jeden z elementów SWI, jakim jest warsztat pod roboczą nazwą „Rozmowa SWI". To właśnie podczas tych zajęć uczestnik uczy się reagować na sygnały o niepożądanym zachowaniu podwładnego. Celem „rozmowy SWI" jest poinformowanie podwładnego o nieakceptowanych przez przełożonego zachowaniach oraz konsekwencjach niedostosowania się do wyznaczonych standardów. „Rozmowa SWI" — opierająca się na zasadzie „wybitej szyby" — ma również zapobiec sytuacji, w której brak reakcji przełożonego na pierwsze sygnały o nieprawidłowościach może doprowadzić do postępowania dyscyplinarnego.

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom oraz dostosowując projekt do aktualnych potrzeb Policji, do programu warsztatów wprowadzone zostały moduły „Nierówne traktowanie. Poniżające traktowanie". Dotychczasowe materiały dydaktyczne zweryfikowano i zmodyfikowano tak, by w większym stopniu dotyczyły one kazusów zachowań z obszaru nierównego i poniżającego traktowania i kształtowały standardy w tym zakresie. Obserwacja uczestników warsztatu pozwala dostrzec, jak zmienia się ich postrzeganie rzeczywistości i spojrzenie na problematykę równego

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

traktowania. Zachowania, które jeszcze niedawno nie rodziły negatywnych skojarzeń (np. seksistowskie dowcipy), obecnie budzą sprzeciw i wywołują określoną reakcję. Zajęcia pozwoliły zwrócić uwagę na problem równego traktowania nie tylko w kontekście płci, lecz także pozycji zawodowej (przełożony–podwładny), statusu zatrudnienia (funkcjonariusz–pracownik cywilny), wieku czy dorobku naukowego. Takie było jedno z podstawowych założeń programu. Nie można omijać tematów trudnych i niewygodnych, wręcz przeciwnie, należy stawiać im czoła. Tylko takie postępowanie pozwoli wyeliminować z naszej organizacji zjawiska niepożądane.

Sesja, podczas której wygłaszany jest ten referat, poświęcona jest kobietom w Policji. To temat w ostatnim czasie niezwykle popularny, lecz przede wszystkim ważny i potrzebny. Do niedawna wizerunek kobiet w Policji kojarzył się dość powszechnie z „pluszową maskotką". Widywaliśmy panie głównie na uroczystościach, podające odznaczenia, kwiaty, patrzące na nas ze zdjęć w kalendarzach. Piękne, uśmiechnięte, w spódnicach przed kolano… Brakowało wizerunku kompetentnej, pracowitej, mądrej i odważnej funkcjonariuszki. A przecież takie kobiety pracują i pracowały w naszej organizacji od zawsze. Fałszywego obrazu polskiej policjantki dopełniały publiczne wypowiedzi oraz posty na forach internetowych na temat ich roli w Policji. Najczęściej były to sformułowania nie tylko o podłożu seksistowsko-szowinistycznym, ale poniżające i naruszające godność kobiety. Niejednokrotnie przyczyną takich zachowań było przypisywanie im cech, które są kojarzone jednoznacznie z płcią społeczną. Płeć biologiczna nie tylko kwalifikuje daną jednostkę do kategorii mężczyzn lub kobiet, lecz także determinuje jej płeć społeczną (gender): przypisuje jej role społeczne i cechy, łączone w danej kulturze z byciem mężczyzną lub kobietą. To przypisanie jest bardzo silnie uzależnione od norm społecznych, które określają, jakie zachowania są właściwe dla kobiety, a jakie — dla mężczyzny. Tradycyjna kobiecość kojarzona jest stereotypowo z cechami „miękkimi", takimi jak opiekuńczość, troskliwość, uległość, dążenie do harmonii i zgody czy dbałość o relacje międzyludzkie. Tradycyjna męskość jest zaś kojarzona z cechami „twardymi": ambicją, agresywnością, asertywnością, potrzebą dominacji i dążeniem do osiągnięcia wysokiego statusu materialnego[3]. Myślenie takimi kategoriami jest bardzo niebezpieczne, pozwala bowiem założyć, że mężczyźni policjanci nie są wrażliwi, empatyczni, a więc nie są do końca przystosowani do pełnienia roli funkcjonariusza Policji, którego głównym zadaniem jest pomagać obywatelom. Człowiek bez empatii nie jest w stanie skutecznie pomóc ofierze. To właśnie stereotypowe przypisywanie konkretnych cech zawodowi policjanta powodowało, że każde, nawet najmniejsze potknięcie kobiety policjantki było komentowane najczęściej w jeden sposób — nie nadaje się do policji, bo to męski zawód. Po niefortunnej, głośnej w mediach i, w moim odczuciu, nie do końca rzetelnie komentowanej interwencji patrolu mieszanego wobec agresywnego mężczyzny, rozgorzała dyskusja nad przydatnością kobiet w policji, ich predyspozycjami do pełnienia służby w pionie

[3] E. Lisowska (red.), *Polityka różnorodności w administracji centralnej*, Warszawa 2012, s. 38.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

prewencji. W kontekście mężczyzny policjanta wspominano jedynie o braku odpowiedniego wyszkolenia, nie zastanawiano się nad tym, czy nadaje się do służby w policji, czy też nie. Zgoła inne wypowiedzi dotyczyły policjantki. Nie rozważano jej umiejętności czy braku wyszkolenia, postrzegano ją wyłącznie przez pryzmat płci. W tego typu sytuacjach fałszujących obraz policjantek wyraźnie brakowało zdecydowanej reakcji osób, których opinie mają największy wpływ na postrzeganie naszej organizacji i ludzi w niej zatrudnionych, czyli przełożonych. Brak reakcji może być traktowany jako przyzwolenie. Obecnie jednak można zauważyć zachodzące zmiany.

Dużym sukcesem jest to, że w naszej organizacji wreszcie mówi się o potrzebach drugiego człowieka. Co więcej, zdecydowana „męska" część funkcjonariuszy znalazła zrozumienie dla tematu równości płci w Policji. Prawdziwym sukcesem będzie jednak przekucie słów w czyny. Przede wszystkim należy zacząć od zmiany przepisów uwzględniających kobiety pracujące lub służące w Policji. Od prozaicznych — do tej pory nie uwzględniono konieczności przygotowania bielizny przeznaczonej specjalnie dla policjantek, po wprowadzenie w zasadach etyki zawodowej jednoznacznych sankcji za zachowania seksistowskie czy dyskryminacyjne. Wśród funkcjonariuszy istnieje przekonanie, że to, co nie jest zapisane wprost, jest lub może być mniej ważne, nieistotne. Dajmy więc głośny i wyraźny komunikat, czego nie tolerujemy w naszych szeregach. To zadanie należy do osób, które mają największą moc sprawczą — ludzi kierujących naszą organizacją i nadzorujących ją. Przypominajmy o tym podczas odpraw i spotkań służbowych. Edukujmy w tym zakresie osoby służące i zatrudnione w Policji. Reagujmy na najdrobniejsze nawet żarty, jakiekolwiek zachowania o podłożu dyskryminującym, seksistowskim. Nie zapominajmy również, że Policja to nie tylko kadra kierownicza, lecz także funkcjonariusze, którzy również są odpowiedzialni za to, co dzieje się w naszych szeregach. Równe traktowanie w jednostkach Policji nie jest przywilejem, lecz obowiązkiem.

Lista zmian koniecznych dla kształtowania polityki równościowej w Policji jest długa i niestety wciąż otwarta. Wiele sytuacji nie wymaga wprowadzenia specjalnych przepisów, procedur, lecz empatycznego podejścia, zrozumienia potrzeb drugiego człowieka, przekonania, że policjant/policjantka jest przede wszystkim człowiekiem. Jako przełożeni słuchajmy naszych podwładnych, dostrzegajmy ich potrzeby, bo, nawiązując do słów Solona, jeśli nauczyłeś się słuchać, będziesz umiał także rozkazywać.

Bibliografia

Lisowska E. (red.), *Polityka różnorodności w administracji centralnej*, Warszawa 2012.

Ustawa o Policji z 6 kwietnia 1990 r., DzU nr 30, poz. 179 z późn. zm.

Zarządzenie nr 805/2003 komendanta głównego Policji z 31 grudnia 2003 r. w sprawie zasad etyki zawodowej policjanta, DzU z 2004 r. nr 1, poz. 3.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Magdalena Trzepiota*

Zarządzanie kompetencjami w organizacjach. Czy płeć ma znaczenie?

Słowa kluczowe

zarządzanie kompetencjami, stereotypy płciowe

Artykuł stanowi przyczynek do dyskusji, na ile kwestia płci pracowników i kandydatów do pracy powinna być uwzględniana w profesjonalnych systemach zarządzania kompetencjami. Autorka tekstu prezentuje w nim tezę, według której to nie płeć, lecz poziom kompetencji powinien różnicować sposób działania osób zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi w organizacji. Gdy organizacja nie zarządza profesjonalnie kompetencjami pracowników, dominującą rolę zaczynają odgrywać stereotypy, które stają się podstawą do nieuzasadnionego różnicowania podejścia do kobiet i mężczyzn. W tej sytuacji płeć nabiera znaczenia. Autorka przedstawia propozycje narzędzi i metod, które mogą minimalizować ryzyko stosowania stereotypów podczas podejmowania decyzji kadrowych.

Keywords

competence management, sex stereotypes

Article presents discussion on how the sex of employee and candidate for work should be taken into consideration in professional competence management systems. Author of text presents thesis, that sex should not differentiate the manner of operation by human resource management. It should be differentiate by the levels of competence. When competences in the organization are not managed professional way, stereotypes start to play predominating role, which leads to different approach to women and men. Sex becomes important in this situation. Article presents proposals of instruments and methods, which can minimize the risk of appearance these stereotypes in decisions about staff.

Rola zarządzania kompetencjami we współczesnych organizacjach

Kompetencje pewien czas temu stały się pojęciem bardzo popularnym w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Dzieje się tak w dużej mierze ze względu

* M. Trzepiota — NAVIGO Grupa, SWPS odział zamiejscowy w Sopocie.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

na fakt, że wiele definicji zakłada ich zmienność w czasie oraz możliwość rozwoju, w przeciwieństwie do niektórych względnie stałych i niezmiennych właściwości psychologicznych, jak cechy temperamentu czy poziom inteligencji. Dzięki temu kompetencje pracowników można zmieniać w dość krótkiej perspektywie czasowej. Ujawniają się one w zachowaniach pracowników, wskutek czego mają duży wpływ na wyniki osiągane przez osoby zatrudnione. Prowadzone w Polsce w 2012 r. badania *Bilans Kapitału Ludzkiego* pokazują, że istnieje zależność pomiędzy rozwojem kompetencyjnym kadry a rozwojem firmy (wzrost zysku, wzrost zatrudnienia, wprowadzenie innowacyjnych produktów, usług i sposobów produkcji). Przykładowo wśród firm silnie rozwijających się kształciło się aż 87% pracowników, w firmach stagnacyjnych było to 58%. W dobie wzrastającej konkurencyjności firm oraz rozwijających się branż gospodarki, opierających się na innowacyjności oraz usługach, rola efektywnego zarządzania kompetencjami pracowników coraz bardziej zyskuje na znaczeniu.

Czy zarządzanie kompetencjami ma związek z płcią pracowników/kandydatów do pracy? Kolejne części prezentują przykładowe obszary zarządzania kompetencjami (formułowanie wymagań stanowiskowych, ocena i rozwój pracowników) w kontekście potencjalnej potrzeby rozróżnienia postępowania wobec przedstawicieli obu płci. W przypadku każdego obszaru opisana jest również sytuacja, gdy w organizacji nie podejmuje się profesjonalnych działań związanych z zarządzaniem kompetencjami. Wówczas w prowadzone procesy decyzyjne „wkradają się" stereotypy, które mogą doprowadzać do nierównego i niesprawiedliwego traktowania kobiet i mężczyzn w procesach kadrowych.

W niniejszym artykule przyjęto dość wąską definicję kompetencji odwołującą się do podejścia behawioralnego, zgodnie z którym kompetencje zawodowe są rozpatrywane w ramach kategorii zachowań determinowanych wiedzą proceduralną (o tym, jak należy się zachować), umiejętnościami (zachowania się w określony sposób) oraz motywacją do zachowania się w określony sposób[1].

Ujęcie kompetencji w kategoriach behawioralnych pozwala na dostrzeżenie związku z efektywnością pracowników, co ma kluczowe znaczenie w działaniach biznesowych. Prekursorem tego podejścia jest David McClelland[2], który podkreślał rolę konkretnych zachowań, uznawanych za pożądane na danym stanowisku pracy ze względu na ich wpływ na osiąganie oczekiwanych rezultatów. Podejście behawioralne skupia się na zachowaniach, w odróżnieniu np. od stałych dyspozycji osobowych. Niesie to pewne konsekwencje dla sposobu zarządzania kompetencjami, w omawianym podejściu charakteryzuje je bowiem:

- koncentrowanie się na zachowaniach przejawianych w trakcie wykonywania zadań,
- rozwijalność kompetencji traktowana w dużej mierze jako konsekwencja nabywania doświadczenia,

[1] K. Brachowska-Przeniosło, P. Jurek, *Metodologia tworzenia bilansu kompetencji. Podręcznik*, Sopot 2012, s. 6.

[2] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- obserwowalność/mierzalność zachowań umożliwiająca definiowanie kompetencyjnych opisów stanowisk, ocenę w procesach kadrowych oraz analizowanie potrzeb rozwojowych,
- transferowalność/uniwersalność zapewniająca możliwość zastosowania tych samych kompetencji w wielu różnych zadaniach[3].

W artykule kompetencje rozumiane są w kategoriach psychologicznych. Do ich definicji nie włącza się względnie trwałych, niezmiennych aspektów psychologicznych, takich jak temperament, osobowość czy inteligencja. Spoza definicji kompetencji wyłączone są także możliwości fizyczne organizmu.

Stereotypy płciowe w obszarze zawodowym

„Nasze postępowanie bardziej zależy od tego, jak swój świat rozumiemy, niż od tego, jaki ów świat w istocie jest"[4]. To, w jaki sposób postępujemy wobec innych ludzi, jakie decyzje podejmujemy odnośnie do ich funkcjonowania zawodowego, w większym stopniu może zależeć od naszej interpretacji ich zachowań (w tym od wnioskowania obarczonego stereotypami) niż od tego, jacy ci ludzie są w rzeczywistości. Stereotypy stanowią pewne nieuzasadnione skróty myślowe, które mają nam w gruncie rzeczy ułatwić funkcjonowanie społeczne, gdyż pozwalają dokonać dość szybkich kategoryzacji w „gąszczu" informacji, jakimi jesteśmy zasypywani. Dzięki tej kategoryzacji uruchamiamy określone oczekiwania względem osoby, którą — zgodnie ze stereotypem — zaklasyfikowaliśmy do określonej kategorii. Z drugiej strony, już niejako automatycznie możemy przypisywać takim osobom określone właściwości, wynikające z odpowiadającego im stereotypu. Ponieważ stereotypy są nieuzasadnione, niepoparte faktyczną statystyką, mogą być krzywdzące dla tych, którzy na ich podstawie zostali uznani na ich podstawie za gorszych w jakiejś dziedzinie. Oczywiście stereotypy mogą przynosić pewne korzyści, zwłaszcza jeśli danym jednostkom przypisywane są stereotypowo pozytywne, pożądane społecznie przymioty, których faktycznie nie posiadają.

Obszary zarządzania kompetencjami we współczesnych organizacjach a płeć

W praktyce biznesowej opisy stanowisk pracy i profile pracownicze stanowią jedno z podstawowych narzędzi HR-owych. W przypadku opisów stanowisk pracy możemy w nich znaleźć informacje na temat:

- struktury organizacyjnej (przełożony i podwładni względem danego stanowiska),
- narzędzi pracy stosowanych na danym stanowisku pracy,
- warunków pracy,

[3] Tamże.

[4] B. Wojciszke, *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*, Warszawa 2004, s. 57.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- zadań realizowanych przez pracowników zajmujących dane stanowisko,
- zakresu upoważnień/uprawnień,
- formy zatrudnienia i organizacji czasu i miejsca pracy,
- wynagrodzenia i dodatkowych świadczeń.

Opis stanowisk pracy, a w szczególności realizowane zadania stają się podstawą do określenia oczekiwań stawianych kandydatom i osobom pracującym na danym stanowisku. Oczekiwania te przyjmują postać profilu pracownika/kandydata. Zawiera on zazwyczaj informacje na temat wymaganych:

- doświadczenia (na stanowisku i w branży),
- wykształcenia (szkoły, kursy, szkolenia, certyfikaty, licencje),
- kompetencji,
- wiedzy fachowej,
- cech osobowości.

Podstawę dobrze opracowanych profili pracowniczych powinny stanowić precyzyjnie zdefiniowane kryteria. Wymóg ten dotyczy przede wszystkim kompetencji. Nie wystarczy więc określić, że od pracowników oczekujemy „komunikatywności". Pracodawca musi zdefiniować, co w jego organizacji ta właśnie kompetencja oznacza, np. precyzyjne wypowiadanie się, słuchanie, dbanie o przekaz niewerbalny. W wielu wypadkach kompetencje mogą stanowić bardzo pojemne kategorie pojęciowe, dlatego też ich niewłaściwe zdefiniowanie może prowadzić do nieporozumień pomiędzy osobami, które sięgają do profilu kompetencyjnego (pracownicy, przełożeni, osoby z działu personalnego), ponieważ poszczególne kryteria mogą być rozumiane w różny sposób.

Ponadto kryteria kompetencyjne warto formułować w postaci konkretnych zachowań, jakich oczekuje się od pracowników (np. podejmowanie działań budujących autorytet), a nie ogólnych opisów „przyklejających się" do pracownika niczym etykieta (np. jest autorytetem w wielu dziedzinach). Wiele systemów zarządzania kompetencjami skupia się na ich zmienności i możliwości rozwijania, dlatego też kategoryczne opisy etykietujące pracowników mogą być z tym założeniem sprzeczne. W tabeli 1 przedstawiono przykład kompetencji zdefiniowanej behawioralnie (poprzez zachowania).

Tabela 1. Opis kompetencji „delegowanie" za pomocą wskaźników behawioralnych

Nazwa kompetencji	**Delegowanie**
Wskaźniki behawioralne	Sprawne delegowanie zadań o różnym stopniu trudności
	Jasne określanie celu zadania oraz oczekiwanych rezultatów
	Przypisywanie do realizacji zadań pracowników o odpowiednich kompetencjach
	Przekazywanie pracownikom informacji i wskazówek potrzebnych do wykonania zadania
	Przekazywanie podwładnym uprawnień pozwalających na realizację zadań

Źródło: opracowanie własne na podst. A. Filipkowska, P. Jurek, N. Molenda, *Pakiet kompetencyjny. Metodologia i narzędzia*, Sopot 2004, s. 21

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Precyzyjnie opisane zachowaniami kryteria kompetencyjne stają się pierwszą „zaporą" przeciwko stereotypom płciowym, jakie mogą pojawić się już na etapie formułowania oczekiwań względem pracownika. Przez nacisk na obserwację konkretnych zachowań odwracają uwagę od ogólnych wrażeń, pierwszych automatycznych ocen, które mogą na trwałe przylgnąć do danej osoby i uruchamiać dalsze stereotypowe myślenie. Tak opisane kryteria mogą w pewnym stopniu chronić przed tego typu zachowaniem w sytuacjach związanych z oceną pracownika/kandydata i podejmowaniem decyzji dotyczących ich kariery i rozwoju.

Formalnie opisy stanowisk pracy i profile pracownicze nie zawierają odmiennych wymagań kompetencyjnych wobec kobiet i mężczyzn aplikujących na to samo stanowisko lub pracujących na takim samym stanowisku. Pracodawca nie może formułować różnych oczekiwań względem kobiet i mężczyzn wykonujących te same obowiązki. Bez względu na płeć kandydaci/pracownicy powinni przejawiać te same kompetencje psychologiczne, a ich ocena powinna przebiegać w odniesieniu do tego samego poziomu wymagań, tzn. nie można od jednej z płci wymagać wyższego bądź niższego poziomu kompetencji. Takie rozróżnienie mogłoby zostać uznane za praktykę dyskryminacyjną. Z drugiej strony, w przypadku możliwości fizycznych, które nie są zaliczane do kompetencji psychologicznych, wymagania dla obu płci powinny być formułowane w odniesieniu do określonych norm. W obszarze zarządzania kompetencjami związanym z formułowaniem oczekiwań wobec pracowników/kandydatów płeć nie powinna mieć zatem wpływu na zawartość profili kompetencyjnych.

Praktyka pokazuje, że w wielu organizacjach profile pracownicze nie są opracowywane bądź robi się to nieprecyzyjnie, często stanowią też „martwe" dokumenty, które nie pełnią swojej funkcji. Nawet w sytuacji, gdy profile istnieją i są wykorzystywane w pewnych obszarach, np. podczas rekrutacji i selekcji pracowników, to już np. podczas podejmowania decyzji o awansie pracodawcy czy menedżerowie nie sięgają do tych opracowań. To umożliwia korzystanie z własnych mglistych wytycznych, przeczuć i stereotypów przy formułowaniu oczekiwań oraz ocenianiu pracowników i kandydatów do pracy.

Z powodu stereotypów płciowych w wielu sytuacjach może się okazać, że inne wymagania stawiane są kobietom, a inne mężczyznom aplikującym na te same stanowiska. Z kobiecością i męskością kojarzone są bowiem różne cechy. Kobiecość stereotypowo łączy się z orientacją wspólnotową, natomiast męskość — ze sprawczością[5]. Amerykańskie badania wskazują, że cechy pożądane u mężczyzn to m.in. zorientowanie na karierę, zdolności przywódcze, agresja, asertywność, dominacja. Z kolei cechy pożądane u kobiet to ciepło, wrażliwość na potrzeby innych, zainteresowanie dziećmi[6]. Można więc wnioskować, że istnieją stanowiska stereotypowo

[5] N. Kosakowska-Berezecka, *Kiedy kobiety i mężczyźni tracą w oczach innych? — czyli o karach społecznych za niestereotypowe zachowanie słów kilka* [w:] A. Chybicka, N. Kosakowska-Berezecka, P. Pawlicka, *Podróże między kobiecością a męskością*, Kraków 2013, s. 125–146.

[6] L.A. Rudman, C.A. Moss-Racusin, J.E. Phelan, S. Natus, *Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders*, "Journal of Experimental Social Psychology" 2012, No. 48, s. 165–179.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

bardziej wysycone „męskimi" lub „kobiecymi" kompetencjami, co przełożyć się może na różne efekty w zakresie oceny kobiet i mężczyzn pełniących te funkcje.

Z drugiej strony, przeprowadzone przez Nataszę Kosakowską-Berezecką (2013) badania na gruncie polskim pokazują, że oczekiwania względem pracowników są mniej nasycone stereotypami, przynajmniej w odniesieniu do kobiet. Badanych pytano, na ile wymienione w kwestionariuszach cechy są pożądane u kobiet/mężczyzn w społeczeństwie polskim.

Wyniki wskazują, że od kobiet nadal oczekuje się na pierwszym miejscu przejawiania cech wspólnotowych, np. wrażliwości na potrzeby innych, czułości, dbania o relacje z innymi, angażowania się w sprawy innych, zdolności do poświęceń, troskliwości, umiejętności słuchania innych. Jednocześnie pojawiają się właściwości typowe dla „męskiej" sprawczości, np. pewność siebie, inteligencja, umiejętność pracy w stresujących warunkach, siła przebicia, zdolność przekonywania, łatwość podejmowania decyzji, samosterowność. Na liście cech poszukiwanych u mężczyzn pojawiają się jedynie aspekty związane ze sprawczością (łatwość podejmowania decyzji, ambicja, odpowiedzialność, umiejętność efektywnej pracy w stresujących sytuacjach, pewność siebie, pracowitość, wpływowość, niezależność, nastawienie na sukces, asertywność, wysoka samoocena, inteligencja, samosterowność, siła przebicia, zdolność rywalizacji, samowystarczalność, dominacja, zdolności kierownicze, umiejętność przekonywania, wojowniczość, gospodarność, umiejętność wymagania od innych, orientacja na karierę, buntowniczość), nie można odnaleźć cech kojarzonych ze wspólnotowością[7]. Wynika z tego, że współczesne oczekiwania względem polskich kobiet są w mniejszym stopniu nasycone stereotypami niż w przypadku mężczyzn. Warto jednak przeanalizować treść oczekiwań formułowanych względem kobiet i mężczyzn. W przypadku tych pierwszych można odnieść wrażenie, że część z nich ma sprzeczny charakter. Z jednej strony, kobieta powinna być delikatna, łagodna i czuła, a z drugiej — pewna siebie i mająca siłę przebicia. Od kobiet oczekuje się również emocjonalności, a równocześnie efektywnej pracy w stresujących warunkach. Tak sformułowana wizja generuje dość niespójny obraz idealnej pracowniczki, co może mieć dalsze konsekwencje na etapie jej oceny. Jak znaleźć kandydatkę, która godzi wszystkie te sprzeczności? W przypadku mężczyzn stawiane oczekiwania wydają się bardziej spójne.

Dodatkowo wspomniane badania wskazały na asymetrię w oczekiwaniu pewnych cech. Zatrudniani mężczyźni mają być buntowniczy, wojowniczy i wymagający. Jednocześnie są to cechy niepożądane u kobiet, które powinny być łagodne i emocjonalne — cechy te z kolei nie są akceptowane u płci przeciwnej[8].

W 2012 r. przeprowadzono w Polsce badania, w ramach których pytano pracodawców m.in. o pożądane kompetencje u młodych pracowników (do 30. roku życia)[9]. Tabela 2 prezentuje otrzymane wyniki.

[7] N. Kosakowska-Berezecka, *Kiedy kobiety i mężczyźni...*, wyd. cyt., s. 125–146.

[8] Tamże.

[9] M. Jelonek, D. Szklarczyk, A. Balcerzak-Raczyńska, *Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra. Raport z analizy kierunków kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym*

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Tabela 2. Oczekiwania pracodawców dotyczące kompetencji i umiejętności młodych pracowników

Kompetencje	%
Kompetencje zawodowe	38,30
Kontakty z ludźmi, klientami	20,50
Odpowiedzialność, dyscyplina pracy, uczciwość, wiarygodność	20,02
Komunikatywność — klarowne przekazywanie myśli	14,40
Kultura osobista, uprzejmość, autoprezentacja, dbanie o wizerunek	11,00
Dyspozycje	10,60
Chęć do pracy, pracowitość	9,50
Staranność, skrupulatność, dokładność, dbałość o szczegóły	9,20
Kreatywność, bycie innowacyjnym, wymyślanie nowych rozwiązań	8,90
Współpraca w grupie	8,30
Uprawnienia, licencje, prawa jazdy	7,10
Rozwiązywanie problemów	6,50
Przedsiębiorczość	6,30
Zaawansowana umiejętność obsługi komputera	5,90
Odporność na stres	5,60
Posługiwanie się urządzeniami technicznymi	5,40
Punktualność	5,10
Umiejętność uczenia się	5,10
Samodzielność	5,10

Źródło: M. Jelonek, D. Szklarczyk, A. Balcerzak-Raczyńska, *Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra. Raport z analizy kierunków kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym wzbogacony wynikami badań pracodawców realizowanymi w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Warszawa 2012, s. 38

Wyniki wskazują, że wiele pożądanych kompetencji kojarzonych jest stereotypowo z kobiecością i wspólnotowością, np. kontakty z ludźmi, klientami, komunikatywność, kultura osobista, uprzejmość, autoprezentacja, dbanie o wizerunek, współpraca. Być może kobiety z perspektywy przypisywanych im stereotypowo cech lepiej wpisują się w popyt kompetencyjny na rynku? Z drugiej strony, nawet jeśli rynek pracy potrzebuje cech „kobiecych", istnieją liczne stanowiska, na których oczekuje się przede wszystkim sprawczości. Jak więc powinni postępować przedstawiciele obu płci, by wypaść jak najlepiej w ocenie potencjalnego lub obecnego pracodawcy?

We współczesnych organizacjach ocena kompetencji dokonywana jest podczas licznych procesów kadrowych — rekrutacji i selekcji pracowników, oceny okresowej, audytów kompetencyjnych typu *assessment/development center* czy „tajemniczy klient". Jednym z podstawowych aspektów leżących u podstaw sprawiedliwie i rzetelnie przeprowadzonej oceny są odpowiednio dobrane i opracowane skale

i wyższym wzbogacony wynikami badań pracodawców realizowanymi w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, Warszawa 2012, s. 38.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

pomiarowe. W celu sprawdzenia, czy pracownik lub kandydat posiadają odpowiednie kompetencje, należy przyłożyć do nich odpowiednią „linijkę" i jest nią właśnie skala pomiarowa. Osoby odpowiadające za procesy HR-owe w organizacjach muszą podjąć decyzję o długości skali (skala krótka, 2–3-stopniowa lub długa, 6–10-stopniowa) oraz zdefiniować poszczególne poziomy rozwoju kompetencji (skale odnoszące się do jakości zachowań lub ich frekwencji, efektów działania). W praktyce najczęściej można spotkać skale 4-, 5- i 6-stopniowe. Wydaje się, że są one najlepszym wyborem metodologicznym, równoważącym zalety i wady skal długich i krótkich. Tabela 3 zawiera przykładową skalę pomiarową kompetencji.

Tabela 3. Skala rozwoju kompetencji

Poziom	Opis
1	**Brak** zachowań wskazujących na posiadanie danej kompetencji
2	Kompetencja przyswojona w stopniu **podstawowym**. Osoba wymaga aktywnego wsparcia
3	Przyswojenie kompetencji w stopniu **dobrym**, pozwalającym na samodzielne wykonywanie zadań
4	Przyswojenie kompetencji na poziomie **bardzo dobrym**, pozwalającym na realizację również trudnych, niestandardowych zadań oraz **pomaganie i uczenie innych** w tym zakresie
5	Rozwinięcie kompetencji na poziomie **eksperta**, umożliwiające tworzenie nowych strategii działań

Źródło: opracowanie własne na podst. A. Filipkowska, P. Jurek P., N. Molenda, *Pakiet Kompetencyjny. Metodologia i narzędzia*, Sopot 2004, s. 19

Za pomocą skali pomiarowej powinny być oceniane poszczególne kompetencje oraz opisujące je zachowania (wskaźniki behawioralne), które zawarte są w profilu danego stanowiska. W takiej sytuacji ocenę konkretnej kompetencji stanowi średnia ocen z opisujących ją zachowań. W tabeli 4 przedstawiono przykładowy sposób wyliczenia ogólnej oceny kompetencji „delegowanie".

Tabela 4. Sposób liczenia oceny ogólnej kompetencji „delegowanie"

Nazwa kompetencji	Delegowanie	Ocena
Wskaźniki behawioralne	Sprawne delegowanie zadań o różnym stopniu trudności	**3,0**
	Jasne określanie celu zadania oraz oczekiwanych rezultatów	**3,0**
	Przypisywanie do realizacji zadań pracowników o odpowiednich kompetencjach	**2,0**
	Przekazywanie pracownikom informacji i wskazówek potrzebnych do wykonania zadania	**3,0**
	Przekazywanie podwładnym uprawnień pozwalających na realizację zadań	**2,0**
Ogólna ocena kompetencji (średnia ocen wskaźników)		**2,6**

Źródło: opracowane na podst. A Filipkowska, P. Jurek P., N. Molenda, *Pakiet Kompetencyjny. Metodologia i narzędzia*, Sopot 2004, s. 23

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Jednym z najbardziej precyzyjnych narzędzi służących do oceny kompetencji są skale behawioralne, w których każdy wskaźnik opisany jest na kolejnych poziomach przyswojenia. Dzięki temu użytkownik nie musi samodzielnie interpretować, jak powinno wyglądać zachowanie na poszczególnych poziomach rozwoju, gdyż otrzymuje już odpowiednie opisy. Tak przygotowane narzędzie może stanowić arkusz oceny pracownika lub kandydata. W tabeli 5 przedstawiono fragment kompetencyjnej skali behawioralnej dla 2 wskaźników kompetencji „delegowanie". Krzyżykami zaznaczono przykładowe oceny.

Tabela 5. Fragment kompetencyjnej skali behawioralnej dla 2 wskaźników kompetencji „delegowanie"

Delegowanie											
Lp.	**1**		**2**		**3**		**4**		**5**		
1.	Przekazuje pracownikom tylko najprostsze, rutynowe zadania		Deleguje pracownikom zadania, jednak trudniejsze z nich woli wykonywać osobiście	X	Sprawnie deleguje zarówno rutynowe, jak i ważne, trudne zadania		Deleguje trudne, odpowiedzialne zadania, uzyskując dzięki temu wysokie rezultaty		Deleguje różnorodne zadania, czym przyczynia się do zwiększenia efektywności pracy	
2.	Ogólnie formułuje cel przekazywanych zadań, czasami nie określa oczekiwanych rezultatów		Jasno formułuje cel zadania, nie zawsze precyzyjnie określa rezultaty		Jasno określa cel zadania oraz rezultaty, jakich oczekuje	X	Precyzyjnie określa cel i oczekiwane rezultaty, nawet w przypadku dużych, skomplikowanych zadań		Jasno i precyzyjnie określa cele strategiczne oraz oczekiwane rezultaty	

Źródło: opracowane na podst. A. Filipkowska, P. Jurek, N. Molenda, *Pakiet Kompetencyjny. Metodologia i narzędzia*, Sopot 2004, s. 23

Precyzyjnie opisane skale pomiarowe oraz arkusze oceny zawierające behawioralny opis kompetencji w odniesieniu do przyjętej skali pomiarowej stanowią kolejną „zaporę" przed stereotypami, które na etapie oceny pracowników i kandydatów mogą silnie oddziaływać na osoby oceniające. Tak opracowane narzędzia skupiają uwagę osoby podejmującej decyzje kadrowe na faktach, konkretnych zachowaniach ocenianej osoby, a nie ogólnych wrażeniach, jakie wywołuje. Nawet jeśli osoba oceniająca przejawia silnie stereotypowe poglądy dotyczące różnic płciowych, to zastosowanie opisanych wyżej narzędzi pozbawia ją „mocnych argumentów", jakie mogłyby przemawiać za faworyzującą i niesprawiedliwą oceną. Oczywiście, narzędzia te nie są najprostsze w stosowaniu. Niemniej szkolenia dla osób oceniających i ocenianych zazwyczaj pozwalają efektywnie wyedukować użytkowników i przekonać ich do korzystania z tego typu arkuszy. Warsztaty są również dobrym momentem, aby omówić ewentualne błędy w ocenie, w tym wynikające ze stereotypowego postrzegania różnic płciowych.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Podsumowując: aspekt zarządzania kompetencjami związany z ich oceną nie powinien mieć związku z płcią. Wspólne kryteria oceny, skale pomiarowe dotyczą zarówno mężczyzn, jak i kobiet zajmujących te same stanowiska i wykonujących te same obowiązki. Podczas oceny kompetencji psychologicznych pracowników znaczenie powinien mieć wyłącznie poziom tychże kompetencji, a nie płeć.

Wspomniano już, że na rynku istnieją firmy, w których nie funkcjonują kompetencyjne profile pracownicze stanowiące podstawę do oceny pracownika/kandydata. Nawet jeśli są wdrażane, nie wykorzystuje się ich regularnie. Zróżnicowana jest również jakość narzędzi służących do oceny pracowników i kandydatów. Czasem stanowią one zbiór niezdefiniowanych kryteriów, opatrzonych mało precyzyjną skalą pomiarową, wskutek czego pracodawcy czy menedżerowie podczas dokonywania ocen sięgają do stereotypów.

Badania przeprowadzone w Polsce w 2012 r. pokazują, że w przypadku młodych kandydatów (do 30. roku życia) większą rolę w podejmowaniu decyzji kadrowych (niż dla ogółu wszystkich kandydatów) odgrywa płeć. Na stanowiskach średniego personelu pracodawcy wolą zatrudniać mężczyzn. W przypadku stanowisk specjalistycznych, biurowych i usługowych wybierane są młode kobiety. Widoczna jest również zależność — im niższego wykształcenia i kwalifikacji wymaga stanowisko, tym większą rolę odgrywa płeć[10]. Przyczyn tego zjawiska może być wiele, wśród nich stereotypy, wskutek których kobietom i mężczyznom przypisywane są określone kompetencje, bez względu na to, czy faktycznie je posiadają. Można powiedzieć, że fakt bycia mężczyzną lub kobietą wyjaśnia, jakie kompetencje się posiada. Nie trzeba ich w żaden sposób diagnozować. Z drugiej strony, osoby bezrobotne nie uznają swojej płci jako bardzo istotnej przyczyny, dla której nie mogą znaleźć pracy. 6% bezrobotnych Polek podało swoją płeć jako czynnik utrudniającym im podjęcie pracy[11]. Być może świadczy to o tym, że osoby bez pracy w zdecydowanej większości składają aplikacje na stanowiska stereotypowo wiązane z ich płcią.

Jakie skutki dla oceny reprezentantów obu płci będzie miał fakt, że charakteryzują ich cechy przypisywane stereotypowo płci przeciwnej? Badania wskazują, że jeśli kobieta poprzez swoje zachowanie prezentuje się jako wysoce kompetentna i dominująca, stanowiąc uosobienie cech stereotypowo postrzeganych jako męskie, może być postrzegana przez innych jako nazbyt sprawna, co ma swoje konsekwencje w niskich ocenach. Zjawisko to nazywane jest efektem odwetu[12]. Wyniki badań dotyczących oczekiwań względem kobiet i mężczyzn wskazują, że cechami pożądanymi u mężczyzn, a źle widzianymi u kobiet, są buntowniczość, wojowniczość i bycie wymagającym. Autorka badań przewiduje, że efekt odwetu może pojawić

[10] M. Jelonek, D. Szklarczyk, A. Balcerzak-Raczyńska, *Oczekiwania pracodawców...*, wyd. cyt., s. 12.

[11] S. Czarnik, K. Turek, *Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków. Raport z badania ludności realizowanego w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Warszawa 2012, s. 102.

[12] N. Kosakowska-Berezecka, *Kiedy kobiety i mężczyźni...*, wyd. cyt., s. 127–130.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

się u kobiet prezentujących te cechy, nawet jeśli są one wymagane na danym stanowisku pracy[13]. Do podobnych wniosków prowadzą inne badania, w których odnotowano niższą w porównaniu z mężczyznami ocenę kompetencji liderskich kobiet pełniących rolę przywódczą stereotypowo postrzeganą jako męską[14]. Analogiczna sytuacja może dotyczyć mężczyzn okazujących np. łagodność (cecha niepożądana u mężczyzn, jakkolwiek oczekiwana u kobiet)[15]. Ilustracją dla efektu odwetu mogą być badania Nataszy Kosakowskiej-Berezeckiej z 2007 r., udowadniające, że mężczyźni wykonujący obowiązki asystenckie oceniani są jako mniej sprawni niż kobiety realizujące te same zadania[16]. Ponieważ w oczekiwaniach wobec mężczyzn nie pojawiają się cechy kobiece, można spodziewać się silniejszego efektu odwetu niż w przypadku kobiet.

Precyzyjnie opracowane arkusze oceny odnoszące się do faktów, czyli konkretnych zachowań osób ocenianych, mogą w dużym stopniu zapobiegać opisanym efektom.

Do tej pory opisywano sposoby przeciwdziałania stereotypom w zarządzaniu kompetencjami z perspektywy organizacji. Nie mniej istotne jest to, w jaki sposób pracownicy/kandydaci do pracy mogą zapobiegać stereotypowym ocenom własnej osoby.

W sytuacji, gdy mężczyźni i kobiety pracują lub aplikują do pracy w zawodach, które wymagają wysokiego poziomu kompetencji stereotypowo przypisywanych do ich płci, a do tego sami prezentują wysoki poziom tych właściwości, można się spodziewać, że będą lepiej oceniani niż przedstawiciele płci przeciwnej pracujący lub starający się o pracę na tym samym stanowisku. Przykładem może być opisywana już wcześniej wyższa ocena kompetencji liderskich mężczyzn pełniących funkcję przywódczą w porównaniu z kobietami na analogicznych stanowiskach[17]. Być może podczas uczestnictwa w procesach oceny i selekcji pracowniczej zasadne jest więc przyjęcie strategii autoprezentacyjnej uwypuklającej te aspekty kompetencyjne, które zapewnią nam pozytywne oceny społeczne. Idąc tym tokiem myślenia, można by zalecać kobietom aplikującym na stanowiska wymagające cech wspólnotowych, by jeszcze mocniej podkreślały swoje atrybuty związane ze współpracą z innymi, bez względu na to, na ile jest to zgodne z rzeczywistością. Analogiczne zalecenia można by formułować również w stosunku do mężczyzn. W takich sytuacjach oceny kompetencji mogą być nawet wyższe niż ich faktyczny poziom, gdyż wynikają ze stereotypów, którymi posługują się oceniający. W tym wypadku można mówić o instrumentalnym wykorzystaniu stereotypu na korzyść osoby ocenianej. Kwestią etyki pozostaje udawanie kogoś, kim się nie jest.

---

[13] Tamże.

[14] A.H. Eagly, S.J. Karau, *Role congruity theory of prejudice against female leaders*, "Psychological Review" 2002, No. 109, s. 573–598.

[15] N. Kosakowska-Berezecka, *Kiedy kobiety i mężczyźni...*, wyd. cyt., s. 127–130.

[16] Tamże, s. 131.

[17] A.H. Eagly, S.J. Karau, *Role congruity…*, wyd. cyt., s. 573–598.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Co jednak mają robić mężczyźni i kobiety chcący pełnić funkcje, przy których wymagany jest wysoki poziom kompetencji przypisywanych do płci przeciwnej? Trudno wskazać skuteczną i prostą strategię autoprezentacji. Celowe uwypuklanie kompetencji stereotypowo przypisanych do danej płci nie przyniesie zamierzonych efektów, gdyż umiejętności te nie są zazwyczaj wymagane na tego typu stanowiskach. Z drugiej strony, prezentacja kompetencji, które zwyczajowo przypisywane są płci przeciwnej, a wymaga ich dane stanowisko, może być przyczyną wyrobienia sobie nie najlepszej opinii u osób, które dokonują oceny. Być może rozwiązanie tego dylematu leży gdzieś pośrodku. To, co mogłoby pomóc liderkom w pełnieniu ich funkcji przy większej aprobacie społecznej, to przyjęcie partycypacyjnego stylu zarządzania. Takie podejście sprawia, że zarządzanie nabiera szeregu „kobiecych" cech i zbliża menedżerki do bardziej stereotypowej roli. Przekłada się to na wyższe oceny takich pracownic w porównaniu z tymi, które prezentują bardziej autorytarny styl zarządzania[18]. Okazuje się więc, że prezentowanie zarówno cech stereotypowo postrzeganych jako kobiece, jak i tych, które są częściej przypisywane mężczyznom, może zapewnić pozytywny odbiór osób oceniających. W trudniejszej sytuacji są polscy mężczyźni, gdyż w ich stereotypowym wizerunku nie ma miejsca na cechy przypisywane kobietom. Bez względu na przyjętą strategię, ich przejawianie w zderzeniu ze stereotypowo postrzegającym oceniającym może skutkować negatywnym wrażeniem.

Jeśli pracownik lub kandydat do pracy przypuszczają, że mogli stać się ofiarą stereotypowego oceniania, mają prawo zwrócić się do pracodawcy o wyjaśnienie zastosowanych kryteriów i narzędzi oceny. Jeśli istnieje podejrzenie, że nie zostały zastosowane żadne narzędzia, a po przeprowadzonych ocenach nie pozostaje ślad w postaci raportów, notatek, opracowań, pracownik może dochodzić swoich praw w sądzie pracy.

Wszelkie decyzje dotyczące rozwoju czy awansu pracowników w organizacji powinny wynikać z zaplanowanego wcześniej procesu decyzyjnego, którego istotnym elementem są wspomniane wcześniej narzędzia i opracowania HR-owe:

- **opis stanowiska pracy i profil pracownika/kandydata**, w których zawarte są precyzyjnie opisane kryteria. W przypadku kompetencji psychologicznych rekomenduje się opisywanie ich w kategoriach behawioralnych;
- **skala pomiarowa** z dokładnie opisanymi poziomami. Jest ona podstawą do formułowania poziomu oczekiwań oraz oceny pracownika/kandydata.

Same narzędzia mogą jednak nie wystarczyć do rzetelnego przeprowadzenia procesu decyzyjnego. Należy ustalić jego poszczególne etapy i ich przebieg, np. w przypadku programów rozwojowych dla sukcesorów (osób pretendujących w przyszłości do awansu na kluczowe stanowiska) pierwszym etapem decyzyjnym może być wskazanie potencjalnych kandydatów przez przełożonych na podstawie takich kryteriów, jak staż pracy, wyniki oceny okresowej, ocena motywacji do rozwoju. Na tej podstawie wyłoniona zostaje pewna pula kandydatów, którzy następnie

[18] N. Kosakowska-Berezecka, *Kiedy kobiety i mężczyźni...*, wyd. cyt., s. 128.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

uczestniczą w diagnozie kompetencji przez testy lub *assessment center*. Dzięki tej ocenie wyniki pracowników porównywane są z profilem wymagań, co pozwala na wybór osób spełniających je w największym stopniu. Kolejny etap może dotyczyć już rozwoju tak wyselekcjonowanych kandydatów na kluczowe stanowiska. Po jego zrealizowaniu może mieć miejsce powtórna ocena, w jej efekcie wybierane są konkretne osoby, którym proponowany jest awans.

Warto pamiętać, że jesteśmy bardziej narażeni na działanie stereotypów, gdy proces podejmowania decyzji kadrowej jest szybki, a jego podstawy nie stanowią precyzyjnie ustalone kryteria kompetencyjne, kwalifikacyjne, osobowościowe czy temperamentalne. Jedynie rzetelne przygotowanie i przeprowadzenie procesu wyboru pracowników do awansu, szkoleń czy też programu rozwojowego może zapewnić równy dostęp przedstawicieli obu płci do tych benefitów. Również z poziomu zarządzania rozwojem kompetencji pracowników płeć nie może mieć znaczenia, gdyż dostęp do awansu, programów rozwojowych czy szkoleń powinny mieć osoby, które w największym stopniu spełniają określone wcześniej oczekiwania. Zarządzanie rozwojem kompetencji pracowników mogłyby wesprzeć wszelkie rozwiązania socjalne, które mogą pomóc mężczyznom i kobietom w godzeniu ról zawodowych i osobistych. Przekładać się to może na ułatwienie dostępu do benefitów związanych z rozwojem, jakie oferuje organizacja. Głównym celem programów praca–życie nie jest jednak rozwój kompetencji, nie są one także wprost związane z zarządzaniem kompetencjami w organizacji.

Różnice w ścieżce kariery między kobietami i mężczyznami pojawiają się już na wczesnych etapach edukacji w trakcie wyborów rodzaju szkoły. Badania prowadzone w Polsce w 2012 r. wskazują, że dziewczynki częściej wybierają licea i szkoły artystyczne, chłopcy natomiast chcą uczęszczać do techników i szkół zawodowych. Wybrany profil wykształcenia rzutuje na późniejszą konkurencyjność w określonych zawodach. Kobiety są chętniej zatrudniane w zawodach specjalistycznych, a mężczyźni — robotniczych i technicznych[19]. Polscy mężczyźni częściej prowadzą samodzielną działalność gospodarczą, kobiety natomiast chętniej odbywają praktyki i staże (traktowane jako forma zatrudnienia)[20]. Młode kobiety częściej niż ich koledzy chcą skończyć studia wyższe[21]. W efekcie w 2012 r. 23% kobiet miało ukończone wyższe studia (wobec 18% dla całej populacji). Badanie te wskazują, że kobiety wybierają kierunki studiów stereotypowo postrzegane jako bardziej „kobiece" — ekonomia i administracja, pedagogika, medycyna, kierunki humanistyczne oraz związane z usługami dla ludności. Mężczyźni natomiast częściej studiują na kierunkach inżynieryjno-technicznych, informatycznych, związanych

[19] M. Jelonek, D. Szklarczyk, A. Balcerzak-Raczyńska, *Oczekiwania pracodawców...*, wyd. cyt., s. 13.

[20] S. Czarnik, K. Turek, *Wykształcenie, praca...*, wyd. cyt., s. 10.

[21] M. Jelonek, D. Szklarczyk, A. Balcerzak-Raczyńska, *Oczekiwania pracodawców...*, wyd. cyt., s. 13.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

z produkcją i przetwórstwem oraz architekturę i budownictwo[22]. W świetle powyższych danych warto zastanowić się, na ile wybory te wynikają z rzeczywistych preferencji reprezentantów obu płci, a na ile są realizacją oczekiwań otoczenia, posiłkującego się stereotypową wizją kariery.

Przenosząc stereotypowe postrzeganie płci na grunt zarządzania kompetencjami pracowników, a w szczególności na obszar związany z decyzjami dotyczącymi awansu i dalszego rozwoju, możemy się spodziewać, że mężczyźni, dzięki przypisywanym im stereotypowo cechom, kompetencjom, postawom i motywacjom, mają łatwiejszy dostęp do tego typu benefitów. W Polsce matki dzieci do 12. roku życia stanowią grupę o niskim wskaźniku zatrudnienia, mniej zarabiają i zajmują niższe stanowiska we wszystkich dziedzinach gospodarki w porównaniu z mężczyznami[23]. Jak wskazują badania przeprowadzone przez Szymona Czarnika i Konrada Turka, szczególne dysproporcje dotyczą kobiet i mężczyzn około 33. roku życia. Dla mężczyzn w tym wieku wskaźnik zatrudnienia wynosi ponad 85%, natomiast dla kobiet — 65%[24]. Około 45. roku życia następuje zrównanie wskaźnika aktywności zawodowej. Trzeba jednak zauważyć, że mężczyzn i kobiety w tym wieku często różni wiele doświadczeń na gruncie zawodowym. Mężczyźni mają niejednokrotnie dłuższy staż pracy, a co za tym idzie, wyższe kompetencje zawodowe i wyższe stanowiska. W tym samym czasie kobiety próbują łączyć karierę zawodową z opieką nad potomstwem i prowadzeniem domu. W kontekście ograniczonego czasu na rozwój, mogą nie docierać w swojej karierze tak daleko jak mężczyźni. Na trudniejszą sytuację kobiet w realizowaniu własnego rozwoju mogą nakładać się stereotypowe postrzeganie ich kompetencji i decyzje pracodawców hamujące ich karierę. Za działaniem pewnych stereotypów w tym zakresie może przemawiać fakt, że to kobiety częściej niż mężczyźni podnoszą swoje kompetencje na nieobowiązkowych kursach i szkoleniach[25], a jednak w wielu wypadkach nie osiągają porównywalnej do mężczyzn pozycji zawodowej.

Podsumowanie

W obszarze profesjonalnego zarządzania psychologicznymi kompetencjami w organizacjach niewskazane jest odmienne postępowanie ze względu na płeć. Wobec kobiet i mężczyzn powinny być stosowane:

- te same kryteria i oczekiwania. Jasno zdefiniowane, opisane behawioralnie kompetencje mogą stanowić czynnik zapobiegający pojawianiu się stereotypów w ocenie kandydatów i pracowników,

[22] S. Czarnik, K. Turek, *Wykształcenie, praca...*, wyd. cyt., s. 69.

[23] European Commision, *Report on equality between women and men 2010*, <http://www.ilo.org/public/libdoc/jobcrisis/download/KEAU10001ENC_002.pdf>, 8 kwietnia 2014 r.

[24] S. Czarnik, K. Turek, *Wykształcenie, praca...*, wyd. cyt., s. 28.

[25] A. Szczucka, K. Turek, B. Worek, *Kształcenie przez całe życie. Uczenie się dorosłych, inwestycje w kadry w przedsiębiorstwach i instytucje szkoleniowe na podstawie badań realizowanych w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Warszawa 2012, s. 9.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- dokładnie opisane skale pomiarowe, niepozostawiające wątpliwości, co oznaczają poszczególne poziomy. Ta sama skala pomiarowa powinna być stosowana wobec przedstawicieli obu płci,
- te same procesy decyzyjne prowadzące do kwalifikowania pracowników do szkoleń, programów rozwojowych, awansów. Procesy te powinny być oparte na opisanych kryteriach i skalach pomiarowych.

Nawet jeśli między kobietami i mężczyznami zajmującymi dane stanowiska istnieją różnice kompetencyjne wynikające np. z przerwy zawodowej związanej z opieką nad dzieckiem, z perspektywy pracodawcy najważniejsza jest informacja o wielkości luki kompetencyjnej i możliwych do podjęcia działaniach rozwojowych. Jeśli dany pracownik potrzebuje wparcia w kwestiach organizacji pracy ułatwiających godzenie ról osobistych i zawodowych, dobrą praktyką zarządzania jest stworzenie takich możliwości. Jednocześnie równy dostęp do tego typu oddziaływań powinni mieć zarówno kobiety, jak i mężczyźni.

Bibliografia

Brachowska-Przeniosło K., Jurek P., *Metodologia Tworzenia Bilansu Kompetencji. Podręcznik*, Sopot 2012.

Czarnik, S., Turek, K., *Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków Raport z badania ludności realizowanego w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego,* Warszawa 2012.

Eagly A.H., Karau S.J., *Role congruity theory of prejudice against female leaders*, "Psychological Review" 2002, No. 109.

European Commision, *Report on equality between women and men 2010*, <http://www.ilo.org/public/libdoc/jobcrisis/download/KEAU10001ENC_002.pdf>, 8 kwietnia 2014 r.

Filipkowska A., Jurek P., Molenda N., *Pakiet Kompetencyjny. Metodologia i narzędzia*, Sopot 2004.

Jelonek M., Szklarczyk D., Balcerzak-Raczyńska A., *Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra. Raport z analizy kierunków kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym wzbogacony wynikami badań pracodawców realizowanymi w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego,* Warszawa 2012.

Kosakowska-Berezecka N., *Kiedy kobiety i mężczyźni tracą w oczach innych? — czyli o karach społecznych za niestereotypowe zachowanie słów kilka* [w:] A. Chybicka, N. Kosakowska-Berezecka, P. Pawlicka, *Podróże między kobiecością a męskością*, Kraków 2013.

Mandal E., *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*, Katowice 2000.

Rudman L.A., Moss-Racusin C.A., Phelan J.E., Natus S., *Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders*, "Journal of Experimental Social Psychology" 2012, No. 48.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Szczucka A., Turek K., Worek B., *Kształcenie przez całe życie. Uczenie się dorosłych, inwestycje w kadry w przedsiębiorstwach i instytucje szkoleniowe na podstawie badań realizowanych w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Warszawa 2012.

Wojciszke B., *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*, Warszawa 2004.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Monika Skiepko*

Kobieta — jednostka rynku pracy, a kiedy zakłada mundur…?

Słowa kluczowe
kobieta, rynek pracy, grupy dyspozycyjne

Zagadnienia związane z sytuacją społeczno-ekonomiczną kobiet, w tym uwarunkowania ich aktywności zawodowej, stanowią jedno z najważniejszych zagadnień nurtów demografii, ekonomii, socjologii czy zarządzania. Mimo różnic w perspektywie badawczej, dyscypliny te coraz częściej odwołują się do dyskusji na temat kwestii łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych. Problematyka ta ma wyjątkowe znaczenie w dobie przemian demograficznych, spadku urodzeń, zmniejszania się zasobów pracy. Dlatego też ważne jest utrzymanie aktywności zawodowej wśród różnych grup zasobów siły roboczej, w tym również kobiet.

Keywords
female, labor market, disposable group

Issues related to socio-economic situation of women, including the conditions of their professional activity, are one of the most important issues strands of demography, economics, sociology and management. Despite the differences in research perspective, these disciplines are increasingly refer to the discussion on the issue of combining work and family responsibilities. This issue is particularly important in times of demographic change, decline in the birth, decline in the labor force. Therefore, it is important to maintain a professional activity among different groups of the labor force, including women.

Wstęp

Celem artykułu jest ukazanie wieloaspektowości zjawiska aktywności zawodowej kobiet oraz uwarunkowań kształtujących specyfikę tej grupy na rynku pracy. Metodę badawczą stanowiła analiza literatury przedmiotu, danych statystycznych oraz wywiady z osobami, których dotyczy tematyka artykułu. W przypadku rzeczywistej sytuacji kobiet na rynku pracy najcenniejszym źródłem są dostępne pozycje książkowe, witryny internetowe oraz artykuły zamieszczone w prasie popularnonaukowej. Artykuł został podzielony na trzy części.

* M. Skiepko — Akademia Marynarki Wojennej w Gdyni.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

W pierwszej z nich podjęto próbę ukazania aktualnej sytuacji kobiet w Polsce, zarówno ich miejsca w strukturze zatrudnienia, jak i bezrobocia. W dalszej części rozwinięto podstawowe zagadnienia szeroko pojętego rynku pracy. Dokonano charakterystyki pojęć określających przyczyny występowania zjawiska bezrobocia czy też globalnych przemian zachodzących we współczesnym świecie w kwestiach gospodarczych, kulturowych, politycznych oraz instytucjonalnych w odniesieniu do sytuacji kobiet na rynku pracy.

Druga część poświęcona została problematyce godzenia aktywności zawodowej z życiem rodzinnym. Zagadnienie to jest bardzo złożone ze względu na wielość czynników wpływających na kształtowanie się rozwoju zawodowego. W odniesieniu do sytuacji kobiet nie można pominąć kwestii związanych z macierzyństwem. Ta część zawiera rozważania na temat wpływu pracy na psychikę człowieka, jak również funkcjonowania człowieka poza sferą zawodową. Nierozerwalne przenikanie się sfer życia zawodowego i rodzinnego zostało również połączone ze zdefiniowaniem w ramach społeczeństwa ról przypisywanym kobietom i mężczyznom w rodzinie oraz miejscu pracy.

Dopełnieniem tych rozważań jest ostatnia część opisująca konkretną grupę zawodową, czyli kobiety służące i pracujące w służbach mundurowych. To temat bardzo szeroki, wymagający pogłębionej analizy. Niniejszy artykuł stanowi zaledwie wstęp do ukazania złożoności problematyki dotyczącej tej grupy.

Podstawowe pojęcia dotyczące rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem kobiet

Opis rynku pracy należy zacząć od przybliżenia definicji i funkcji, jakie są przezeń spełniane. Rynek pracy, jako mechanizm dopasowań podaży i popytu na pracę w systemie gospodarczym, stanowi nieodzowny element funkcjonowania gospodarki każdego kraju. Rozważania powinno otworzyć pojęcie indywidualnego potencjału pracy, jaki posiadają zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Pod tym określeniem kryje się zasób możliwości fizycznych, intelektualnych oraz duchowych. Wykorzystywane są one w procesie pracy, wymagają jednak odpowiedniej motywacji i procesu stymulującego ich uruchomienie. Kolejnym istotnym pojęciem jest zatrudnienie, będące kategorią ekonomiczną, która wiąże się z zaangażowaniem sił oraz umiejętności człowieka w proces pracy. Wykonywane czynności są odpłatne, dostosowane do rodzaju wykonywanej funkcji. Pojęcie zatrudnienia obejmuje swoim zasięgiem wszystkich pracujących bez względu na formę stosunku pracy. Są to zarówno osoby pracujące na własny rachunek i odpowiedzialność, jak i osoby wykonujące pracę podporządkowaną, zatrudnione na podstawie pracowniczego stosunku pracy. Jednostki należące do tej grupy nazywane są czynnymi zawodowo lub pracującymi. W węższym ujęciu pojęcie to odnosi się tylko do osób wykonujących obowiązki na zasadzie umowy o pracę, wybór, mianowanie (pracowników). Należy podkreślić trzy zasadnicze funkcje zatrudnienia:

- ekonomiczną, traktowaną jako czynnik efektów gospodarczych zakładów pracy, zarówno w skali mikro, jak i makro wzrostu gospodarczego,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- dochodową jako podstawowe i najważniejsze źródło dochodów,
- społeczną, dającą możliwość realizacji potrzeby uczestnictwa jednostek w życiu społecznym i gospodarczym.

Po ustaleniu definicji zatrudnienia oraz siły roboczej można przejść do krótkiego przedstawienia płaszczyzny warunkującej istnienie dwóch wcześniej wymienionych pojęć — rynku pracy. Można go porównać do systemu konfrontacji i ścierania się między sobą popytu na pracę z jej podażą. Towarem staje się świadczona praca lub kapitał ludzki (siła robocza). Elementami rynku pracy są również, wcześniej wspomniane, podaż pracy i popyt na nią. Popyt na pracę oznacza zapotrzebowanie na siłę roboczą w gospodarce w wymiarze jakościowym i ilościowym[1]. Może być rozpatrywany jako popyt całkowity, który uwzględnia zarówno wolne, jak i obsadzone stanowiska. Wymiar ilościowy odnosi się do liczby wolnych stanowisk w firmie oraz wielkości zasobów czasu pracy zgodnych z zapotrzebowaniem pracodawców. Jakościowy wymiar określa cechy osobowe (płeć, wiek, kwalifikacje itp.), uwzględnia również dyspozycyjność oraz dodatkowe indywidualne zdolności.

Czynnikami bezpośrednio wpływającymi na popyt są zapotrzebowanie rekompensacyjne oraz rozszerzające. Pierwsze polega na tym, że na miejsca pracowników, z którymi rozwiązało się stosunek pracy, przyjmuje się nowych. Dotyczy to braków uzasadnionych naturalnie (śmierć) lub społecznie (np. urlop macierzyński, zdrowotny, zmniejszenie wymiaru godzin pracy). Drugie natomiast polega na ogólnej zwiększającej się tendencji zatrudniania pracowników. Wiąże się to ze zwiększeniem liczby etatów w firmie[2]. Bezrobocie jest szczególną formą relacji między popytem na pracę a jej podażą. Przeciwieństwem relacji równowagi jest sytuacja, w której popyt na rynku pracy jest mniejszy niż podaż — oznacza to, że ludzie mogą i chcą pracować, lecz nie są w stanie znaleźć zatrudnienia. Zjawisko to jest jednym z problemów, z jakimi może borykać się gospodarka i społeczeństwo każdego państwa. Oddziałuje na aspekty funkcjonowania gospodarstw domowych oraz indywidualny rozwój jednostki.

Skutki bezrobocia odczuwalne są nie tylko w skali całego społeczeństwa, lecz także pojedynczych grup społecznych oraz każdego obywatela. Mogą one mieć wymiar ekonomiczny, socjologiczny i psychologiczny. Narażenie kobiet na poszczególne rodzaje bezrobocia jest zróżnicowane z wielu powodów. Mamy do czynienia z bezrobociem strukturalnym, kiedy następuje brak równowagi między czynnikami takimi jak kwalifikacje czy miejsce zamieszkania a strukturą wolnych miejsc pracy. Zwiększenie popytu na pracę kobiet jest często blokowane przez poszczególnych pracodawców. Ważny element stanowi także bardzo silne oddziaływanie czynników kulturowych, instytucyjnych czy strukturalnych. Konieczne są działania na rzecz:

- skrócenia przerwy w pracy zawodowej kobiet,
- zapewnienia atrakcyjnych warunków powrotu do pracy,

[1] Zob. E. Adamowicz, *Ekonomia bez tajemnic. Część 1*, Warszawa 2007, s. 157–159.
[2] Tamże, s. 158.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- tworzenia elastycznych form etatów, które pomogą połączyć obowiązki domowe z pracą zawodową,
- promowania pracodawców chętnie zatrudniających matki,
- rozwiązań dotyczących składek ubezpieczeniowych dla pracodawców zatrudniających kobiety (i mężczyzn) po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego[3].

Obecne przemiany na rynku pracy są następstwem wielu czynników. Zagadnienia omawiane w artykule dotyczyć będą problematyki zamykającej się w obszarach[4]:

- związanych z wykształceniem i kompetencjami, na jakie jest zapotrzebowanie,
- uwarunkowań demograficznych,
- procesów społeczno-kulturowych,
- postaw pracodawców wobec pracowników, szczególnie płci żeńskiej,
- polityki prowadzonej na rzecz zatrudnienia i zwalczania bezrobocia.

Pierwszym omawianym zagadnieniem będzie wykształcenie oraz zapotrzebowanie na określone kompetencje. Obecnie odpowiedni poziom przygotowania zawodowego jest jednym z istotnych elementów niezbędnych na rynku pracy. Pracodawcy wymagają nie tylko dyplomu ukończenia szkół czy uczelni wyższych, lecz także dodatkowych umiejętności korzystania z najnowocześniejszej technologii ułatwiających pracę zawodową. Uzyskanie odpowiedniego wykształcenia to pierwsza próba określenia kierunku przyszłego rozwoju zawodowego. Kolejny obszar, istotny w analizie wyzwań rynku pracy, to uwarunkowania demograficzne. W najbliższych latach większość krajów Unii Europejskiej odnotuje znaczące zmiany w strukturze demograficznej populacji. Starzenie się społeczeństwa nie ominie także Polski.

Procesy społeczno-kulturowe odnoszą się zwłaszcza do roli pełnionej przez kobietę w danym kręgu kulturowym. Jest to trzeci obszar mający znaczący wpływ na kształtowanie się zatrudnienia kobiet. Każdy człowiek, niezależnie od płci, odgrywa określone role społeczne, które zgodne są z pewnymi oczekiwaniami dotyczącymi zachowań, postaw, pozycji w grupie społecznej[5]. Współczesna rodzina ulega przemianom uwarunkowanym przez rozwój cywilizacyjny. Zdaniem Katarzyny Gromadzkiej, rodzina „odeszła od cech rodziny tradycyjnej, homogenicznej, autorytarnej, trwałej, sakralnej, stabilnej, wielodzietnej, wielopokoleniowej, wielofunkcyjnej"[6]. Odchodzi się od tradycji konserwatywnego, zdominowanego przez męski punkt widzenia modelu rodziny patriarchalnej, w którym kobieta pełniła podrzędną rolę gospodyni domowej i matki. Współczesność zmierza

[3] I.E. Kotowska, *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, Warszawa 2009, s. 268–275.

[4] K. Wach, *Ekonomiczne aspekty funkcjonowania Unii Europejskiej*, Warszawa 2007, s. 38–48.

[5] K. Gromadzka, *Praca zawodowa kobiet a ich rola w życiu rodziny* [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga praca — życie — rodzina*, Białystok 2008, s. 193.

[6] Tamże, s. 193–194.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

w kierunku rodziny „małej, demokratycznej, niestałej, laickiej, małodzietnej, mobilnej, opartej na miłości, gdzie kładzie się nacisk na indywidualizm oraz podnoszenie poziomu życia i konsumpcji materialnej”[7]. Praca zawodowa kobiet jest już zjawiskiem powszechnym, kobieta na równi z mężczyzną stała się podmiotem rynku pracy. Co za tym idzie, we współczesnych związkach zaczyna dominować model rodziny partnerskiej i nastawienie na rozwój każdego z członków rodziny. Zmiany te zachodzą wraz procesem uprzemysłowienia i urbanizacji współczesnej cywilizacji. Dziś praca kobiet stanowi integralną część społecznej rzeczywistości, nie jest jednak wolna od uprzedzeń, dyskryminacji czy stereotypów. Kobiety przełomu XX i XXI w. dokonują pewnej emancypacji[8]. Osiąganie niezależności finansowej, materialnej od partnera w dzisiejszych czasach nikogo nie powinno dziwić. Tak uzyskane dowartościowanie buduje obraz kobiety spełnionej na wielu płaszczyznach. Zdobyte w ten sposób doświadczenie wzmacnia poczucie godności i przydatności. Pozycja kobiet w obszarze społeczno-kulturowym zazwyczaj jest formułowana subiektywnie. Wynika to ze zróżnicowania sposobu postrzegania świata i zależności, które kształtują się między kobietami a mężczyznami. Z drugiej strony badacze analizujący kwestie równouprawnienia współczesnych kobiet przewidują poważny kryzys funkcji rodziny w sytuacji, gdy praca staje się nadrzędną wartością[9].

Równe traktowanie zarówno kobiet, jak i mężczyzn przez zwierzchników powinno towarzyszyć już procesowi rekrutacji i stanowić politykę firmy. Równość kobiet i mężczyzn jest czynnikiem, który ma zagwarantować sukces przedstawicielom obu płci. Połączenie talentów i potencjału w środowisku pracy sprawia, że praca zespołowa tworzy wartość dodaną[10]. Wiele firm jako przyczynę przestrzegania standardów równości w miejscu pracy podaje dostosowanie się do zasad społecznej odpowiedzialności. Argumentem na rzecz różnorodności w zespołach pracowniczych jest również większa liczba zróżnicowanych doświadczeń, zdobytych w różnych obszarach i sieciach powiązań[11]. Istnieje jednak druga strona medalu. Niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet może wynikać z zastosowania czysto „biznesowej” kalkulacji potencjalnych zysków i strat, które nierzadko stoją w sprzeczności z karierą zawodową z jednej strony a cieszeniem się urokami macierzyństwa z drugiej. Niewątpliwie ma to wpływ na trudniejszą sytuację kobiet na rynku pracy. Proces wyrównywania szans wymaga działań zarówno ze strony firm zatrudniających kobiety, jak i ze strony państwa.

---

[7] Tamże, s. 195.

[8] Tamże, s. 196.

[9] Zob. K. Hajder, *Pozycja kobiety w wybranych obszarach społeczno-kulturowych a sytuacja na rynku pracy rodziny* [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga…*, wyd. cyt., s. 199–200.

[10] Zob. E. Gross-Gołacka, P. Kaczmarek, *Przewodnik dobrych praktyk: firma równych szans*, Warszawa 2007, s. 32–33.

[11] Tamże, s. 34.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Praca ma widoczny i znaczący wpływ na ludzki organizm oraz środowisko zewnętrzne, w którym żyje człowiek. Ogół czynności wykonywanych przez człowieka można zatem określić mianem pracy. W internetowym słowniku języka polskiego[12] jest definiowana jako 'wiadoma, celowa działalność człowieka służąca zaspokajaniu potrzeb lub polegająca na wytwarzaniu dóbr, wykonywaniu czynności za wynagrodzenie'. Powszechnie termin ten utożsamia się jednak z wartościami materialnymi, które są wytwarzane w procesie produkcji dzięki aktywności zawodowej. Tym samym zostaje w ten sposób zapoczątkowany proces konsumpcji oraz użytkowania.

Każdy człowiek określa realizowane zadania w konkretny sposób, wyraźny jest proces nadawania symbolicznego znaczenia oraz wartościowania wykonywanych czynności związanych z procesem pracy. Praca jest zatem podstawowym wyznacznikiem środków, które określają egzystencję człowieka na poziomie społeczeństwa, mniejszych grup odniesienia, a także indywidualnego rozwoju psychofizycznego. Pozycja zawodowa, mimo że nadal pozostaje płaszczyzną, na której sytuacja kobiet jest zróżnicowana pod wieloma względami w porównaniu z sytuacją mężczyzn, traci rangę wyłącznego kryterium określającego sukces życiowy. Niejednokrotnie bowiem świadczy o nim udane życie prywatne, stabilizacja na polu osobistym. Poszukiwanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym jest złożonym problemem, z którym spotykają się współczesne kobiety. Zbilansowanie życia zawodowego i osobistego zapewnia nie tylko komfort psychiczny pracownikom, lecz także, przyczyniając się do wydajnej pracy, niesie korzyści dla zatrudniających ich pracodawców.

Dyskusja na temat podobieństw między kobietami a mężczyznami odnosi się do fundamentalnych podziałów ról pełnionych w życiu codziennym. Już Stary Testament, jak pisał Erich Fromm, wskazuje na jednoczesne istnienie różnic i podobieństw. Dalsze epoki nie rozstrzygnęły jednoznacznie tych kwestii[13]. Współcześnie można nazwać te różnice kulturowymi, w XIX w. badacze i filozofowie doszukiwali się przede wszystkim odmienności biologicznej i fizjologicznej.

Od początku XX w. kwestie różnic i podobieństw między płciami stawały się przedmiotem badań psychologii, a w drugiej połowie wieku — socjologii oraz politologii. Dominowało podejście funkcjonalistów szukających przede wszystkim różnic, zarówno biologicznych, jak i psychologicznych, które miały warunkować pełnienie określonych ról społecznych. Niewątpliwie przełomowym krokiem były narodziny ruchu feministycznego, który podważył stereotypy oraz założenia dotyczące ról społecznych pełnionych przez kobiety. Dylemat ten pozostaje tematem otwartej dyskusji, toczącej się zwłaszcza w kręgach ruchów feministycznych, gdzie

[12] SJP, hasło: praca, <http://sjp.pl/praca>, 6 marca 2015 r.

[13] Ł. Wawrowski, *Polityka równych szans: instytucjonalne mechanizmy zwiększania partycypacji kobiet w strukturach politycznych na przykładzie państw Unii Europejskiej*, Toruń 2007, s. 188–190.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

jest on rozbity na frakcje poparcia dwóch odmian feminizmu, z których jedna podkreśla równość, druga zaś — różnice. Chcąc zatem mówić o uzyskaniu równowagi, należy wyjść od zagadnień, które warunkują potrzebę jej uzyskania. Za jedną z głównych przyczyn tych dążeń uważa się rozróżnienie ról społecznych. Problem przedstawiają trzy sposoby postrzegania tego zróżnicowania[14]:

1) biologiczna koncepcja płci kulturowej: odwołuje się do różnic biologicznych między płciami, przede wszystkim do oddziaływania genów, hormonów, budowy mózgu oraz możliwości rozrodczych kobiety,
2) socjalizacyjna koncepcja płci kulturowej: nawiązuje do przenoszenia między pokoleniami, a wręcz narzucania jednostkom ról społecznych,
3) biologiczno-społeczna koncepcja płci kulturowej: jest próbą połączenia dwóch wcześniejszych rozwiązań, odwołuje się zarówno do różnic o podłożu biologicznym, fizjologicznym, jak i wynikających z procesów kulturowych, w jakich rozwija się jednostka.

Przekonanie, że kobiety mają prawo do podejmowania pracy zawodowej, rozwoju w postaci awansów i zajmowania stanowisk kierowniczych, jednakowego wynagrodzenia nieuzależnionego od płci oraz zabezpieczenia społecznego na takich samych zasadach jak mężczyźni wpisuje się w politykę Organizacji Narodów Zjednoczonych oraz Unii Europejskiej. Polska, jako członek obu tych wspólnot, zobowiązuje się do przestrzegania narzuconych standardów i wprowadzania ich w życie. Opracowanie dokumentów[15], które definiują fundamenty działań na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy, stanowi ważny etap w dążeniu do uzyskania równowagi. Z treści dyrektyw unijnych[16] wynika, że kobiety

[14] Tamże, s. 192.

[15] Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych, 18 grudnia 1979 r. Polska przyjęła konwencję w 1980 r., <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19820100071>, 7 marca 2015 r.

[16] Dyrektywy brane pod uwagę to: dyrektywa Rady 76/207/EWG z 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy; dyrektywa Rady 79/7/EWG z 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego; dyrektywa Rady 86/613/EWG z 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa; dyrektywa Rady 92/85/ EWG z 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią; dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/EWG z 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy; dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. W 2004 r. nastąpiło dostosowanie polskiego systemu prawa do wymagań unijnych, szczególnie w ustawodawstwie oraz kodeksie pracy. Wprowadzono definicję dyskryminacji ze względu na płeć.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

i mężczyźni posiadają takie samo prawo do odpoczynku, korzystania z zabezpieczeń społecznych oraz warunków do opieki nad potomstwem. Samo prawo jest jednak tylko narzędziem określającym równość niezbędną do osiągnięcia równowagi. Potrzebne są także instytucje kontrolne oraz monitorujące przestrzeganie ustalonych praw i sankcji[17]. Wprowadzanie zaleceń międzynarodowych w prawodawstwie krajowym to jeden z kroków na drodze do równouprawnienia[18]. Ważna jest też świadomość społeczna, w tym świadomość samych kobiet, na temat zakresu praw, jakie im przysługują, oraz aprobata męskiej części społeczeństwa. Połączenie obu tych punktów widzenia zarysowuje zjawisko partnerstwa w różnych grupach społecznych, od rodziny po zespół w pracy. Uważa się, że pełnienie przez kobietę wielu funkcji (żony, matki, pracownika) wpływa pozytywnie na rozwój indywidualny jednostki. Osiągnięcie harmonii jest ważnym czynnikiem umożliwiającym osiągnięcie dostatecznego poziomu indywidualnego spełnienia[19].

Pojęcie dyskryminacji we współczesnym świecie jest powszechnie spotykane zarówno w miejscu pracy, jak i podczas procesu rekrutacji i selekcji potencjalnych pracowników. Grupą narażoną na takie oddziaływania są przede wszystkim kobiety poddawane procesowi segregacji ze względu na płeć nie tylko ze strony pracodawców, lecz także kanonów panujących w społeczeństwie. Podejmując się analizy problemu dyskryminacji, należy wyjść od charakterystyki danego zjawiska i jego determinant. Obowiązujące definicje skupiają się wokół odmawiania jednostkom lub grupom prawa do równego traktowania. Z drugiej strony podkreślany jest również fakt charakterystycznej i uprzywilejowanej pozycji drugiej grupy porównawczej[20]. Dyskryminacja ze względu na płeć wynika bezpośrednio z istnienia „stereotypów płci". Aby opisać to sformułowanie, należy w pierwszej kolejności rozwinąć pojęcie stereotypu. W ujęciu encyklopedycznym to 'skrótowy, uproszczony i zabarwiony wartościująco obraz grupy ludzi (np. etnicznej, zawodowej, rasowej, klasy społecznej), funkcjonujący w świadomości członków innych grup. Stereotyp powstaje w rezultacie bezrefleksyjnego przejmowania opinii rozpowszechnionych w danym środowisku, jest bardzo trwały i odporny na zmianę, nawet w przypadku gromadzenia się sprzecznych z nim doświadczeń. Wywiera silny wpływ na zachowania grupy społecznej, sprzyjając zwłaszcza utrwalaniu uprzedzeń wobec ludzi spoza własnego środowiska. W znaczeniu szerszym używa się terminu stereotyp na oznaczenie wszelkich poglądów stanowiących odbicie gotowego wzoru i przyswajanych bez zastanowienia i konfrontowania ich z rzeczywistością'[21].

---

[17] Zob. E. Lisowska, *Kobiety na rynku pracy: dyskryminacja czy równość?* [w:] M. Musiał-Karg (red.), *Kobiety we współczesnej Europie. Rola i miejsce kobiet na rynku pracy, w polityce i w społeczeństwie*, Toruń 2009, s. 9–24.

[18] Tamże.

[19] Zob. M. Dziubińska-Michalewicz, *Kobieta na rynku pracy* [w:] E. Karpowicz (red.), *Rynek pracy. Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu*, Warszawa 2007, s. 131–132.

[20] E. Lisowska, *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*, Warszawa 2008, s. 140.

[21] J. Pieszczachowicz (red.), *Popularna encyklopedia powszechna*, t. 17, Kraków 1997, s. 91.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Myślenie o płci i rodzaju przybiera bardzo często charakter stereotypowy. Pojęcie to zostało przeniesione na grunt nauk społecznych i kulturowych, w których używa się go w odniesieniu do zbioru powszechnie uznawanych przekonań dotyczących cech jakiejś grupy ludzi[22]. Stereotypy są trwałymi, łatwo dostępnymi schematami, umożliwiają szybką, lecz niestety powierzchowną orientację w otaczającej rzeczywistości i okazują się szczególnie istotne w przypadku niedoboru informacji oraz przeciążenia informacyjnego. Stereotypy są bardzo odporne na zmianę, silnie związane z tożsamością społeczną, czyli poczuciem przynależności do określonej grupy. Stereotypowa wiedza o przynależności osób do danej kategorii wpływa silniej na proces postrzegania danej jednostki niż informacja o jej indywidualnych cechach[23]. W nawiązaniu do płci pojęcie to można rozwinąć w czterech grupach (także w kontekście ról zawodowych). Grupy te kształtują się w procesie socjalizacji człowieka[24]. Są to:

- podział ról w domu,
- role zawodowe,
- założenia dotyczące wyglądu fizycznego (kobieta — delikatna, mężczyzna — mocny),
- założenia związane z cechami osobowości (u kobiet — wrażliwość, współpraca, zależność, emocjonalność, brak agresji, u mężczyzn natomiast — dominacja, niezależność, agresja, duże poczucie własnej wartości, brak emocjonalności).

Segregacja zawodowa ze względu na płeć często związana jest ze stereotypami zakorzenionymi w ludzkiej świadomości. Nierówna reprezentacja danej płci w poszczególnych dziedzinach aktywności zawodowej wyróżnia dwa rodzaje segregacji — horyzontalną oraz wertykalną. Pierwsza odnosi się do generalnie mniejszych możliwości zawodowych kobiet. Druga natomiast łączy się z zajmowaniem przez kobiety stanowisk o mniejszej randze, znajdujących się niżej w hierarchii. Segregacja horyzontalna powoduje wzrost aktywności zawodowej kobiet, lecz jednocześnie wiąże się to ze współistnieniem podziałów na zawody „męskie" i „żeńskie". Zjawisko to jest wyraźnie zauważalne w sferze zatrudnienia. Branże zdominowane przez kobiety to sektor ochrony zdrowia i pomoc społeczna, edukacja czy usługi hotelarsko-gastronomiczne[25].

W tym momencie warto zadać pytanie: czy należy zachęcać kobiety do podejmowania pracy w „męskich" zawodach? Właściwsza wydaje się inwestycja w promowanie różnorodności. Słuszność tego wniosku potwierdzają dane z raportu

[22] M. Szarzyńska-Lichtoń, *Stereotypy płci i ich realizowanie w rolach życiowych w kontekście historycznym i kulturowym — szkic*, Wrocław 2004, s. 130.

[23] B. Wojciszke, *Człowiek wśród ludzi: zarys psychologii społecznej*, Warszawa 2006, s. 9–17.

[24] Zob. E. Napora, *Skrzydła i korzenie*, „Niebieska Linia" 2005, nr 2, <http://www.pismo.niebieskalinia.pl/index.php?id=270>, 6 marca 2015 r.

[25] Zob. M. Hozer-Koćmiel, *Segregacja horyzontalna na polskim rynku pracy*, Szczecin 2008, s. 115–120.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Unii Europejskiej, zgodnie z którymi niezauważalne są jednoznaczne różnice pomiędzy natężeniem zjawiska segregacji a wzrostem aktywności zawodowej kobiet. Taką opinię wyraża również Marta Hozer-Koćmiel, porównując dane z raportu w artykule pt. *Segregacja horyzontalna na polskim rynku pracy*. Segregacja wertykalna łączy się z pracą na stanowiskach niższego szczebla. Pomimo podobnego poziomu wykształcenia kobiet i mężczyzn rozwój zawodowy nie przebiega tak samo. Na kobietach spoczywają dodatkowe obowiązki związane z gospodarstwem domowym oraz macierzyństwem. Poza segregacją płciową w ogólnej strukturze zawodowej mamy także do czynienia z segregacją w obrębie przedsiębiorstwa lub wybranej gałęzi gospodarczej[26]. Na poziomie firm kobiety i mężczyźni formalnie mogą zajmować takie same pozycje zawodowe. Powszechność niektórych zjawisk udowadnia, że jest to jedynie teoria. Doskonałymi przykładami są tokenizm oraz „szklane ruchome schody" lub „szklany sufit"[27]. Zjawisko tokenizmu dotyczy sytuacji, w której kobiety często podejmują pracę na stanowiskach mniej prestiżowych i niedających możliwości szybkiego awansu. Do tej kategorii zaliczamy stanowiska z dziedzin pomocniczych, wspierających oraz administracyjnych niższego szczebla[28]. Pracownice te pełnią w firmie funkcję „symboli" pokazujących, że korporacja stosuje się do zasad sprawiedliwości i równości. Pojęcia „szklane ruchome schody" użyto po raz pierwszy w Stanach Zjednoczonych w latach 70. XX w. Opisuje ono sytuację dominacji (na ogół mężczyzn w stosunku do kobiet), napędzanej „niewidzialną siłą". Na określenie barier awansu, z którymi spotykają się kobiety w miejscu pracy, używa się pokrewnej metafory „szklanego sufitu". Zjawisko to dotyczy kobiet, które mają utrudniony dostęp do stanowisk kierowniczych[29].

Kiedy kobieta zakłada mundur…

Dynamiczne zmiany zachodzą na wielu płaszczyznach życia społecznego, dotyczą gospodarki, polityki, kultury, tradycji. Współczesna rzeczywistość podlegająca tym zmianom wymaga od człowieka stałej aktywności w każdej dziedzinie życia. Nierzadko wiąże się ona z dużą intensywnością życia społecznego. Jednostka musi szybko przystosowywać się do postępujących zmian, do czego niezbędna jest kreatywność, umiejętność podejmowania nowych wyzwań, rozwoju, a czasem konieczność szybkiej asymilacji. Człowiek, dostrzegając nowe aspekty znanych mu zagadnień, nie tylko rozwija swoją osobowość, lecz także umacnia

[26] Zob. M. Hozer-Koćmiel, *Segregacja horyzontalna na polskim rynku pracy*, Szczecin 2008, s. 115–120.

[27] Por. E. Lisowska, *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn...*, wyd. cyt., s. 138.

[28] Por. M. Branka, M. Rawłuszko, A. Siekiera, *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w POKL*, Warszawa 2010, s. 6.

[29] Zob. B. Budrowska, *„Szklany sufit", czyli co blokuje kariery kobiet,* <http://www.kulturaihistoria.umcs.lublin.pl/archives/158>, 7 marca 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

swoją pozycję w grupie społecznej. Głęboko zakorzenione postawy lub normy kulturowe ulegają przeobrażeniom; jest to proces niełatwy, długotrwały, trudno określić jego ostateczne rezultaty. W ostatnich latach dotyczy to zwłaszcza kobiet oraz ich aktywności na gruncie zawodowym. Powolna zmiana doprowadziła do sytuacji, w której kobiety często pracują w zawodach postrzeganych jako męskie.

Należą do nich służby mundurowe, takie jak wojsko, policja, straż graniczna. Grupy dyspozycyjne, do których zaliczają się wcześniej wspomniane zawody, coraz chętniej wzbogacają swoje struktury o udział kobiet. Charakteryzują się także złożonością w grupie społecznej, w ich przypadku kryterium określającym typ stosunków społecznych jest dyspozycyjność. Wiąże się ona z podporządkowaniem jednostek innym jednostkom. Udział kobiet w strukturach dyspozycyjnych pozostaje zagadnieniem otwartym, na które składa się wiele czynników skłaniających do podjęcia refleksji nad tym tematem[30].

To konstytucja umożliwia pracę w takich samych zawodach zarówno kobietom, jak i mężczyznom. Jednak w ustawodawstwie szczegółowym istnieją uregulowania określające dokładne warunki wykonywania danej pracy. Państwo może zastrzec sobie prawo do narzucania ograniczeń na dane zawody. Dotyczy to w głównej mierze matek; ograniczenia i przepisy szczególne wiążą się zatem z okresem ciąży, urlopów macierzyńskich i wychowawczych na sprawowanie opieki nad małoletnimi. Postrzeganie kobiet pracujących w sferze mundurowej uległo zmianie w ciągu ostatnich lat. Stanowi ona odbicie przemian zachodzących w świecie, nie wyłączając Polski. Dotyczy to zwłaszcza ostatniej transformacji ustrojowej oraz integracji europejskiej. Zmiany ustrojowe czy prawodawcze następują jednak wolniej niż zmiany w mentalności postrzegającej jednoznacznie rolę kobiety i wykonywany przez nią zawód. Niewątpliwie kobiety podejmujące pracę w grupach dyspozycyjnych często spotykają się z wieloma przeszkodami[31].

Jedną z nich może być stereotypowe myślenie, o którym była mowa we wcześniejszej części artykułu. Kobiety pracujące w grupach dyspozycyjnych pozornie cieszą się coraz większym szacunkiem i zaufaniem. Jednak gdy dochodzi do kwestii zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, istnieją przesłanki mówiące, iż kobiety nie są w stanie zapewnić porządku lub ochrony ze względu na brak pewnych predyspozycji fizycznych i psychicznych. Zarówno różnice biologiczne, jak i psychiczne nie podlegają dyskusji. Jednak czy należy z góry zakładać, że działają one na niekorzyść kobiety? Poruszając kwestię negatywnych czynników wpływających na postrzeganie kobiet pracujących w grupach dyspozycyjnych, należy także wspomnieć o zjawisku dyskryminacji. Mogłoby się wydawać, że równouprawnienie i szacunek do drugiego człowieka są powszechne w cywilizowanym społeczeństwie. Często kobiety nie spotykają się bezpośrednio z dyskryminacją, ale droga, którą muszą przebyć, aby móc się rozwijać zawodowo, nie jest

[30] R.M. Kalina, P. Łapiński (red.), *Kobieta jako funkcjonariusz porządku publicznego*, Kalisz 2008, s. 9

[31] Tamże, s. 10–11.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

już taka prosta. Wiąże się to m.in. z utrudnionym dostępem do awansów i stanowisk kierowniczych. Kobieta nadal jest uważana za przedstawicielkę słabszej płci. Dyskryminacja płciowa jest zjawiskiem powszechnym i bardzo złożonym. Dotyczy nie tylko zawodów mundurowych[32].

Przeobrażenia dotyczące swoistej emancypacji kobiet podejmujących pracę w zawodach mundurowych można porównać do trzech fal rozwoju cywilizacyjnego według Alvina Tofflera. Zdaniem autora teorii, w dziejach ludzkości doszło już do dwóch fal niosących przemiany. Dotykały one bezpośrednio kultury i tradycji społecznych, nawet całego dorobku cywilizacyjnego. W okresie pierwszej fali kobiety nie były aktywne zawodowo, wręcz zakazywano tego. Były na z góry przegranej pozycji ze względu na wiele czynników, zarówno fizycznych, jak i obyczajowych i kulturowych. Druga fala wiąże się ze zmianami zachodzącymi w sferze technologicznej, związanymi z masową produkcją broni oraz łatwością jej obsługi. Trzecia fala to moment, w którym zwrócono większą uwagę na predyspozycje osobowościowe jednostki. Dotyczy to także szczególnych cech charakteru pożądanych u funkcjonariuszy publicznych czy osób pracujących w strukturach wojskowych. Przyczyną zwrotu ku cechom osobowości jest fakt, że obecnie działania wojenne lub zapewniające porządek i bezpieczeństwo skupiają się na umiejętności przewidywania oraz budowania relacji w grupie w atmosferze wzajemnego zaufania, zaangażowania i poświęcenia. Tymi cechami często odznaczają się kobiety[33].

Konstrukcje społeczeństw oparte na patriarchalnej roli mężczyzn oraz przypisanych niemal wyłącznie dla nich grup zawodów skazane są w przyszłości na pogłębiające się ewoluowanie. Łączy się to z dążeniem do „konstruowania struktur", które uwzględnią płeć człowieka. Emancypacja kobiet postępuje. Oznacza to, że w nich samych rośnie chęć podejmowania aktywności zawodowej, nie tylko ze względów finansowych, lecz także dzięki możliwości zyskania prestiżu, podniesienia pozycji społecznej, wzmocnienia poczucia własnej wartości. Nowoczesne organizacje modyfikują swoje struktury, odchodzą od skostniałych schematów instytucjonalnych zamkniętych w okowach tradycji i mentalności. Przykładem tego jest rosnąca liczba kobiet zatrudnianych w policji, wojsku czy straży granicznej. Na wybór takiej profesji ma wpływ nie tylko zadowalające wynagrodzenie. Służby mundurowe pozostają symbolem bezpieczeństwa, stabilności zatrudnienia oraz stałych dochodów[34].

Mimo transformacji ustrojowej społeczeństwo wciąż darzy mundur pewnym sentymentem. Kobiety traktują służby mundurowe jako źródło spokoju i bezpie-

[32] Tamże, s. 12

[33] Tamże, s. 13

[34] M. Kordaczuk-Wąs, *Kobieta — funkcjonariusz policji. Motywy, oczekiwania i rola kobiety w służbie społeczeństwu* [w:] K. Dojwa, J. Maciejewski (red.), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych*, Wrocław 2007, s. 206–211.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

czeństwa zatrudnienia. Wynika to m.in. z silnie zakorzenionego mitu o zatrudnieniu na „posadach państwowych". Dzięki uzyskaniu stabilizacji zawodowej i pewnego jutra kobiety mogą realizować się także w innych rolach, szczególnie matek. Praca w służbach dyspozycyjnych ma jednak nie tylko blaski, lecz także cienie. Pełnienie służby często wiąże się ze zmianami miejsca zamieszkania, tymczasowo lub na stałe. Jeśli kobieta ma rodzinę, uporządkowania wymaga wiele kwestii, takich jak edukacja dzieci, opieka zdrowotna, nowe zatrudnienie współmałżonka, znalezienie mieszkania czy przystosowanie się do nowego środowiska. Kobiety nie są słabą płcią, mają duże zdolności przystosowawcze i organizacyjne. Często udaje się im pokonać zawodowe i prywatne wyzwania, jakie stawia przed nimi stanowisko pracy[35].

Podsumowanie

Potencjał zawodowy kobiet odnosi się często do poziomu wykształcenia, cech charakteru przydatnych w budowaniu relacji międzyludzkich oraz dobrej organizacji i umiejętności zarządzania czasem. Kobiety mają również inne niż mężczyźni priorytety życiowe. Jest to widoczne w sferze zawodowej, w której kobiety wykazują większą elastyczność. Pozwala to łączyć aspiracje zawodowe z życiem rodzinnym. Równowaga między pracą a posiadaniem rodziny jest zatem możliwa do uzyskania. Wymaga to jednak poniesienia pewnych kosztów. Współczesne przedsiębiorstwa, instytucje są zobligowane do poszukiwania rozwiązań w obliczu zmian, które zachodzą nie tyle w samym miejscu pracy, lecz przede wszystkim podczas procesu łączenia sfery zawodowej z życiem prywatnym, rodzinnym.

Postrzeganie roli oraz miejsca, jakie zajmują kobiety w szeregach grup dyspozycyjnych, z perspektywy kulturowej i obyczajowej, jest zjawiskiem niejednorodnym, ulega przemianom, wymaga pogłębionej analizy. Różnice brane pod uwagę nie mogą sprowadzać się jedynie do danych statystycznych dotyczących liczby zatrudnionych kobiet, lecz także do czynników jakościowych. Zastosowanie perspektywy socjologicznej pozwala na uchwycenie zmian zachodzących w postrzeganiu kobiet nie tyle na samym rynku pracy, ile przede wszystkim w konkretnych grupach zawodowych, w tym w zawodach mundurowych. Dzięki globalnym zmianom zachodzącym na świecie można dostrzec wiele negatywnych zjawisk związanych ze stereotypami oraz uprzedzeniami wobec kobiet. Szczególnie dotkliwe jest dla nich traktowanie ich jako pracowników drugiej kategorii; dotyczy to nie tylko płac, lecz także awansów, rozwoju kariery na mniej prestiżowych stanowiskach. Bariery te nie są jednak nie do pokonania, a zaobserwowane w ostatnich latach tendencje wskazują kierunek pozytywnych zmian zarówno w miejscach pracy, jak i w mentalności społecznej.

[35] J. Makarko, *Postrzeganie roli i miejsca kobiet w grupach dyspozycyjnych w perspektywie międzykulturowej* [w:] K. Dojwa, J. Maciejewski (red.), *Kobiety w grupach…*, wyd.. cyt., s. 300–302.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Bibliografia

Adamowicz E., *Ekonomia bez tajemnic. Część 1*, Warszawa 2007.

Budrowska B., *„Szklany sufit", czyli co blokuje kariery kobiet,* <http://www.kultura-ihistoria.umcs.lublin.pl/archives/158>, 7 marca 2014 r.

Dyrektywa Rady 76/207/EWG z 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.

Dyrektywa Rady 79/7/EWG z 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/EWG z 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

Dyrektywa Rady 86/613/EWG z 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa; dyrektywa Rady 92/85/ EWG z 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią.

Dziubińska-Michalewicz M., *Kobieta na rynku pracy* [w:] E. Karpowicz (red.), *Rynek pracy. Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu*, Warszawa 2007.

Gromadzka K., *Praca zawodowa kobiet a ich rola w życiu rodziny* [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga praca — życie — rodzina*, Białystok 2008.

Gross-Gołacka E., Kaczmarek P., *Przewodnik dobrych praktyk: firma równych szans*, Warszawa 2007.

Hajder K., *Pozycja kobiety w wybranych obszarach społeczno-kulturowych a sytuacja na rynku pracy rodziny* [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga praca — życie — rodzina*, Białystok 2008.

Hozer-Koćmiel M., *Segregacja horyzontalna na polskim rynku pracy*, Szczecin 2008.

Kalina R.M., Łapiński P., *Kobieta jako funkcjonariusz porządku publicznego*, Kalisz 2008.

Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r.

Kordaczuk-Wąs M., *Kobieta — funkcjonariusz policji. Motywy, oczekiwania i rola kobiety w służbie społeczeństwu* [w:] K. Dojwa, J. Maciejewski (red.), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych*, Wrocław 2007.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Kotowska I.E., *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, Warszawa 2009.

Lisowska E., *Kobiety na rynku pracy: dyskryminacja czy równość?* [w:] M. Musiał-Karg (red.), *Kobiety we współczesnej Europie. Rola i miejsce kobiet na rynku pracy, w polityce i w społeczeństwie*, Toruń 2009.

Lisowska E., *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*, Warszawa 2008.

Makarko J., *Postrzeganie roli i miejsca kobiet w grupach dyspozycyjnych w perspektywie międzykulturowej* [w:] K. Dojwa, J. Maciejewski (red.), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych*, Wrocław 2007.

Napora E., *Skrzydła i korzenie*, „Niebieska Linia" 2005, nr 2.

Pieszczachowicz J. (red.), *Popularna encyklopedia powszechna*, t. 17, Kraków 1997.

Szarzyńska-Lichtoń M., *Stereotypy płci i ich realizowanie w rolach życiowych w kontekście historycznym i kulturowym — szkic*, Wrocław 2004.

Wach K., *Ekonomiczne aspekty funkcjonowania Unii Europejskiej*, Warszawa 2007.

Wawrowski L., *Polityka równych szans: instytucjonalne mechanizmy zwiększania partycypacji kobiet w strukturach politycznych na przykładzie państw Unii Europejskiej*, Toruń 2007.

Wojciszke B., *Człowiek wśród ludzi: zarys psychologii społecznej*, Warszawa 2006.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Agnieszka Bonus-Dzięgo*

Diagnoza i rozwój kompetencji zawodowych

Słowa kluczowe

kompetencje, diagnoza kompetencji, rozwój kompetencji

Kompetencje stanowią potencjał przyczyniający się do efektywnego i skutecznego funkcjonowania organizacji. Podstawą współczesnej organizacji jest dopasowany model kompetencji, na podstawie którego dokonywana jest ocena pracownicza i planuje się rozwój personelu. W procesie diagnozy kompetencji można skorzystać m.in. z oceny 360 stopni, wywiadu epizodycznego, testów oceny sytuacji czy *assessment center*. W nowoczesnych firmach kładzie się nacisk na stały rozwój jej pracowników, wspomagany szkoleniami podnoszącymi ich kompetencje, spotkaniami mentoringowymi czy coachingowymi.

Keywords

competence, diagnosis of competence, development of competence

Competence has the potential to contribute to an efficient and effective functioning of an organization. The basis of a modern organization is a fitted competence model based on which the employees are assessed and staff development is planned. In the process of the competence diagnosis there can be used, e.g., the 360 degree assessment, episodic interview, situational judgment tests and assessment centre. In modern companies, the emphasis is put on a continuous development of their employees through numerous training courses organised to improve their competence, mentoring or coaching.

Najnowsze technologie, pionierskie rozwiązania czy innowacyjne pomysły okażą się nieprzydatne, jeśli w organizacji zabraknie kompetentnych pracowników. W XXI w., w okresie silnej globalizacji, rozwoju informatyki, techniki to nadal ludzie stanowią klucz do sukcesu. Bez wykwalifikowanych, kompetentnych pracowników na każdym szczeblu organizacji nie można mówić o jej efektywnym funkcjonowaniu. Kto jest kompetentny? Kto posiada kompetencje, kto umiejętności, a kto — wiedzę? Pojęcie kompetencji weszło na stałe do języka potocznego. Coraz częściej używa się tego terminu w rozmowach zarówno zawodowych, jak i prywatnych, nierzadko zamiennie z takimi pojęciami jak umiejętności,

* A. Bonus-Dzięgo — Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

kwalifikacje czy też obowiązki. Czy używanie tych pojęć jako synonimów jest jednak uprawnione? Zdecydowanie nie, ponieważ kompetencje to coś więcej niż umiejętności czy wiedza. Kompetencja to konglomerat:

- opanowanej wiedzy z danego zakresu (wiem co),
- umiejętności (wiedza proceduralna — wiem jak i potrafię),
- postaw (chcę i jestem gotów wykorzystać swoją wiedzę)[1].

Według niektórych autorów w skład kompetencji wchodzą również cechy osobowości. Interdyscyplinarność zagadnień związanych z kompetencjami przyczyniła się do opracowania wielu różniących się definicji i powstania wciąż nierozwiązanych sporów, czym tak naprawdę są kompetencje, jak je badać i obserwować[2]. Wiadomo, że jest to czynnik dynamiczny, zmieniający się wraz z doświadczeniem, rozwojem zawodowym i życiowym jednostki. Nie można raz na zawsze określić, czy ktoś daną kompetencję posiada, czy też nie, w związku z tym należy stale monitorować ich poziom i rozwijać je.

Kompetencje zawodowe charakteryzują się następującymi właściwościami:

- podlegają procesowi uczenia się, są dynamiczne, zmienne w czasie, rozwijają się w ramach zdobywania nowych doświadczeń,
- tempo ich rozwoju zależy od zmiennych zewnętrznych oraz względnie trwałych dyspozycji,
- są ściśle związane z zadaniami zawodowymi, z funkcjonowaniem w miejscu pracy,
- są uniwersalne (transferowalne), wykorzystywane w różnych zadaniach i różnych obszarach funkcjonowania,
- są obserwowalne i mierzalne, ponieważ przejawiają się w zachowaniu,
- wewnętrznymi strukturami determinującymi kompetencje są wiedza, umiejętności i motywacja do zachowania się w określony sposób[3].

Kompetencja jest pewnym konstruktem teoretycznym, co oznacza m.in. to, że nie istnieje w oderwaniu od zachowań, w których się przejawia i dzięki którym można ją obserwować. Do diagnozy tak zdefiniowanych kompetencji nie można wykorzystać więc tradycyjnych metod oceny. Cóż bowiem mierzą testy wiedzy, jeśli nie to, na ile dana osoba zapamiętała określony materiał? Jakie informacje wynikają z niesformalizowanej rozmowy kwalifikacyjnej? Metaanalizy różnych metod wykorzystywanych w selekcji wskazują, że najtrafniejsze i najbardziej rzetelne okazują się testy praktyczne, testy zdolności, ośrodki oceny (*assessment center*, AC), testy kognitywne, bio-dane oraz rozmowy kwalifikacyjne — pod warunkiem, że zostaną one sformalizowane bądź przyjmą postać wywiadów behawioralnych (wywiad epizodyczny,

[1] M. Kossowska, I. Sołtysińska, *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Kraków 2002, s. 14.

[2] A. Springer, *Problemy definiowania i klasyfikowania kompetencji pracowników* [w:] T. Leczykiewicz, A. Springer (red), *Kompetencje pracownika a funkcjonowanie współczesnej organizacji*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu" 2011, nr 34, s. 250.

[3] P. Jurek, *Wybrane metody oceny i diagnozy kompetencji zawodowych*, <http://www.doradca-zawodowy.ecorys.pl/index.php?option=com_content&task=view>, 10 kwietnia 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

kompetencyjny). Skoro wiadomo, że sama wiedza czy też umiejętności nie wystarczą, aby organizacja funkcjonowała efektywnie, to w jaki sposób można sprawdzić, czy mamy do czynienia z kompetentnymi pracownikami lub kandydatami na określone stanowisko? Dobrze przygotowany model kompetencji i prawidłowe opisy stanowisk, których podstawę stanowią konkretne zachowania, a nie ogólne określenia to dobry punkt wyjścia podczas procesu diagnozy kompetencji. Dokonując rekrutacji zewnętrznej czy też wewnętrznej, opartej na diagnozie kompetencji, można skorzystać z różnych metod do tego przeznaczonych. Decyzję o zastosowaniu określonej metody oceny kompetencji należy uzależnić od następujących aspektów:

- celu oceny,
- rodzaju badanych kompetencji,
- możliwości organizacyjnych i finansowych organizacji.

Jedną z najczęściej stosowanych metod, zarówno w rekrutacji nowego pracownika, jak i przy awansie, jest wywiad, mimo że — jak wskazują badania — ma najniższą trafność prognostyczną. Przyczyną tego jest m.in. kierowanie się w ocenach subiektywnymi wskazówkami, zadawanie pytań, które odnoszą się do wyobrażeń o charakterze przyszłej pracy, dotyczą rozważań na temat hipotetycznej sytuacji. Wywiady nieustrukturyzowane oraz wywiady panelowe nie pozwalają stwierdzić, jak dana osoba będzie rzeczywiście zachowywała się na konkretnym stanowisku. Celem rozmowy kwalifikacyjnej jest pozyskanie informacji od kandydata, na podstawie których będzie można podjąć decyzję o jego przydatności w miejscu pracy. Wywiad jest spotkaniem dwóch stron — prowadzący rekrutację dąży do uzyskania jak największej liczby istotnych danych o kandydacie, a osoba aplikująca na stanowisko stara się przedstawić informacje, które świadczyłyby o niej jak najlepiej. W większości sytuacji prowadzący rozmowę odwołuje się do wiedzy kandydata, a więc do pamięci deklaratywnej (zwłaszcza do pamięci semantycznej). Pamięć semantyczna zawiera schematy poznawcze, które stanowią umysłowe modele rzeczywistości. Podejmując decyzję o zatrudnieniu bądź awansowaniu na konkretne stanowisko, należy mieć na względzie, że udzielone przez kandydata odpowiedzi zależą m.in. od tego, jakie struktury poznawcze w jego pamięci zostaną uruchomione przez określone pytania. Dlatego też w trakcie przeprowadzania wywiadu niezmiernie ważny jest dobór odpowiednio sformułowanych pytań.

Alternatywą wywiadu nieustrukturyzowanego jest opracowany przez Colina Ingletona wywiad epizodyczny. Metoda ta zwana jest też wywiadem kompetencyjnym lub behawioralnym. W przypadku tego typu wywiadu również następuje odwołanie do pamięci deklaratywnej, jednak nie do semantycznej, lecz epizodycznej, która jest pamięcią zdarzeń. U podstaw wywiadu epizodycznego leży założenie o niezmienności i powtarzalności ludzkich zachowań. Twórca techniki wywiadu epizodycznego zakładał, że ludzie się nie zmieniają i zachowują się w sposób stabilny, powtarzalny i możliwy do przewidzenia[4]. Istnieje przekonanie, że możliwość

[4] D. Kukiełka-Pucher, M. Kossowska, B. Baran, *Epizod prawdę ci powie… o kandydacie? Kilka uwag o wywiadzie epizodycznym* [w:] T. Witkowski (red.), *Dobór personelu*, Taszów 2007, s. 224.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

modyfikowania wspomnień biograficznych podczas rozmowy jest znacznie ograniczona. Wynika to z faktu, że przywoływany z pamięci epizod jest fragmentem sytuacji, która rzeczywiście przydarzyła się danej osobie, dlatego też opowiadając o niej, kandydat koncentruje się na realnych szczegółach, a nie na tym, jak powinno to wyglądać. Metoda ta opiera się na założeniu, że zachowania z przeszłości są dobrym predykatorem przyszłych zachowań[5]. W związku z tym istotne wydaje się przeanalizowanie doświadczenia danej osoby, skoncentrowane na elementach, które są kluczowe dla przyszłych działań. Zadawane w czasie wywiadu pytania powinny odnosić się do zachowań osoby w konkretnych sytuacjach zawodowych czy też życiowych. Jednakże podczas przeprowadzania wywiadu należy mieć na względzie, że zgodnie z opiniami współczesnych badaczy przechowywane w pamięci wspomnienia zdarzeń nie są dokładną kopią tego, co się wydarzyło, nie powracają w identycznej formie. Ludzie nie tylko odtwarzają swoją przeszłość, lecz także tworzą ją w trakcie przypominania i dokonują tego niezależnie od kontekstu, uwarunkowań społecznych czy ogólnej wiedzy[6]. Źródła błędów i niedokładności w przypominanym materiale można również upatrywać we wpływie społecznym. Im dana osoba jest mniej pewna tego, co i jak dokładnie pamięta, tym większy będzie społeczny wpływ na pamięć. Sposobem na przeciwdziałanie zniekształceniom może być monitorowanie źródła informacji. Polega on na identyfikowaniu oryginalnego źródła informacji wydobywanych z pamięci[7].

Podczas przeprowadzania wywiadu behawioralnego korzysta się najczęściej z jednego z dwóch modeli:

- lejka — w którym prowadzący rozmowę zaczyna od pytań otwartych, aby następnie przejść do pytań pogłębiających i doprecyzowujących,
- STAR — w którym pytania rekrutera dotyczą kolejno: sytuacji (*situation* — S), która miała miejsce w życiu kandydata, konkretnych zadań (*task* — T), działań, zachowań (*action* — A) w danej sytuacji oraz rezultatów, wyników (*result* — R).

Podczas oceniania kandydatów nierzadko korzysta się z testów wiedzy (często specjalistycznych), przyjmując, że poziom wiedzy może być wyznacznikiem osiągania dobrych rezultatów w pracy. Wiadomo jednak, że nie jest to wystarczający predykator efektywnego zachowania w sytuacji zadaniowej. Innym rozwiązaniem są testy oceny sytuacji (Situational Judgment Tests — SJT, testy kompetencyjne). Są to wystandaryzowane zestawy zadań, których wykonanie angażuje dowolny komponent kompetencji. Metoda ta pozwala diagnozować kompetencje przez pomiar poziomu wiedzy i oceny, jak należy zachować się w danej sytuacji. Pytania wchodzące w skład testów kompetencyjnych opracowane są tak, aby diagnozowały poszczególne wskaźniki charakteryzujące daną kompetencję. W pozycjach testowych znajdują się opisy konkretnych sytuacji zawodowych, w jakich może znaleźć

[5] P. Jurek, *Wybrane metody oceny i diagnozy kompetencji zawodowych*, <http://www.doradca-zawodowy.ecorys.pl/index.php?option=com_content&task=view>, 10 kwietnia 2014 r.

[6] D. Kukiełka-Pucher, M. Kossowska, B. Baran, *Epizod prawdę…*, wyd. cyt., s. 227.

[7] Tamże, s. 228.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

się oceniana osoba, oraz propozycje potencjalnych reakcji (zachowań). Zadaniem osoby aplikującej na dane stanowisko jest wskazanie zachowania najbardziej i najmniej efektywnego w opisanej sytuacji. Przyjmuje się, że aby prawidłowo zinterpretować przedstawioną sytuację oraz przewidzieć konsekwencje proponowanych rozwiązań, osoba badana musi posiadać daną kompetencje na odpowiednim poziomie. Istotą SJT jest fakt, że testy te badają zachowania, a więc można przyjąć, iż wynik testu może być predykcją rezultatów, jakie badana osoba osiągnie w pracy. Testy mogą mieć formę pisemnego sprawdzianu lub nagrania multimedialnego, co wpływa na zwiększenie wierności bodźca. Ewidentną zaletą SJT jest to, że zalicza się je do testów wykonawczych, a nie samoopisowych. Wyniki testów opisu sytuacji nie są założone *a priori*, lecz obliczane na podstawie opinii eksperckiej. Każda metoda diagnostyczna niesie ze sobą pewne zagrożenia, tak jest też w przypadku testów kompetencyjnych. Niebezpieczeństwo kryje się w tym, że dana pozycja testowa może angażować ze strony osoby badanej nie jedną, a kilka kompetencji, co może utrudniać uzyskanie trafnej i rzetelnej odpowiedzi.

W diagnozie kompetencji coraz częściej spotykane są ośrodki oceny (*assessment centres*). Ośrodki oceny przeprowadzane są na grupie kandydatów i stosują pewną gamę technik oceny w ciągu jednego lub dwóch dni, ich celem jest dostarczenie wszechstronnego i wyważonego spojrzenia na przydatność poszczególnych członków grupy[8]. Podstawową zaletą ośrodków oceny jest możliwość obserwacji rzeczywistego zachowania podczas wykonywania zadań w sytuacjach, w których osoby oceniane mogą wykazać się określonymi kompetencjami. W przeciwieństwie do danych biograficznych i wywiadów kwalifikacyjnych, podczas AC kandydat koncentruje się nie na przeszłości, lecz na wykonaniu konkretnego zadania, w trakcie którego sędziowie (asesorzy) oceniają wcześniej określone zachowania związane z danym zadaniem. Efektem oceny przy wykorzystaniu AC jest indywidualny raport zwierający informację o poziomie kompetencji posiadanym przez osobę ocenianą. Podczas AC stosuje się różnorodne techniki mające zobiektywizować wiedzę o kandydacie.

Metody pracy, z których korzysta się podczas AC, można podzielić na pięć głównych grup:

- wywiad — najczęściej ma postać wywiadu strukturalizowanego, przeprowadzany jest z reguły pod koniec sesji, co pozwala na ocenę tych kompetencji, które z różnych przyczyn nie zostały zauważone przez asesora podczas wykonywania innych zadań;
- koszyk zadań (*in-basket*) — zadaniem uczestnika jest wcielenie się w określoną postać, która otrzymuje różnego rodzaju dokumenty, tj. notatki, listy, raporty; musi je uporządkować i zdecydować, jakie podjąłby działania lub jak rozwiązałby postawiony przed nim problem;
- dyskusja grupowa — może przybrać jedną z dwóch postaci (z liderem lub bez). Zadaniem uczestnika jest praca w grupie, której celem jest omówienie i rozwiązanie wskazanego problemu;

[8] M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 2011, s. 463.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- zadania symulacyjne — tego rodzaju ćwiczenia najczęściej przybierają formę:
— rozmowy z podwładnym,
— rozwiązania problemu,
— analizy problemu,
— prezentacji,
— zadania analitycznego,
— poszukiwania informacji,
— zadania planistycznego;
- techniki psychometryczne — wykorzystywane do określenia podstawowych cech osobowościowych i/lub motywacyjnych, a także inteligencji i zdolności. Dysponując testami osiągnięć, można ocenić zakres, w jakim dana osoba jest w stanie wykonać konkretną pracę. Należy pamiętać, iż testy osobowości są metodami deklaratywnymi i nie ma pewności, czy uczestnik AC odpowiada zgodnie z prawdą, czy jest to przejaw myślenia życzeniowego[9].

Mimo że w ośrodkach oceny wykorzystuje się kwestionariusze osobowości, rozmowy kwalifikacyjne czy testy zdolności poznawczych, ich największą wartość stanowią ćwiczenia sytuacyjne i symulacje. Metody wybrane do wykorzystania podczas AC zawsze powinny być dopasowane do kompetencji badanych podczas sesji. Każda metoda selekcyjna ma swoje wady i zalety, które należy uwzględniać przy jej wyborze. Zaletą *assessment center* jest możliwość obserwacji kandydata w działaniu, podczas wykonywania zadań zbliżonych do tych, które będzie wykonywał na stanowisku docelowym. Metoda ta pozwala również ocenić postawę pracownika, czyli poziom jego motywacji zarówno do przejawiania oczekiwanych zachowań, jak i ewentualnego rozwoju oczekiwanych kompetencji[10]. Badania potwierdzają wysoką trafność prognostyczną AC. Podstawową wadą ośrodków oceny jest fakt, iż jest to metoda bardzo kosztowna, wymagająca czasu na właściwe przygotowanie poszczególnych zadań, a także dobranie i przeszkolenie asesorów.

Prawidłowo zaprojektowany i wdrożony system zarządzania kompetencjami jest podstawą efektywnie prowadzonej polityki kadrowej w organizacji. Model kompetencji jest fundamentem procesów rekrutacji wewnętrznej i selekcji kandydatów do pracy, tworzenia systemów ocen, analizy potrzeb szkoleniowych, budowania programów rozwoju, planowania szkoleń czy kształtowania ścieżek kariery. Ocena kompetencji pracowników pełni kluczową rolę w budowaniu strategii zarządzania i rozwoju organizacji[11].

W praktyce ośrodki oceny wykorzystuje się nie tylko do selekcji czy awansu, ale coraz częściej informacje uzyskane tą metodą wykorzystywane są do planowania

[9] M. Iwanowska-Polkowska, *Metoda Assessment Center w praktyce*, <http://www.doradca-zawodowy.ecorys.pl/index.php?option=com_content&task=view>, 10 kwietnia 2014 r.

[10] Tamże.

[11] D. Penkala, *Ocena pracownicza oparta na kompetencjach. Wykorzystanie wyników oceny do planowania szkoleń i rozwoju pracowników* [w:] T. Leczykiewicz, A. Springer (red.), *Kompetencje pracownika*..., wyd. cyt., s. 90.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

rozwoju pracowników. Mówi się wówczas o ośrodkach rozwoju (*development center* — DC), które mogą być nastawione na diagnozę potrzeb szkoleniowych bądź wspieranie rozwoju umiejętności. *Development center* ma charakter rozwojowy, co oznacza, że na podstawie uzyskanych wyników zostają zaplanowane zindywidualizowane działania rozwojowe. Informacje zwrotne na temat mocnych i słabych stron pracownika zwiększają świadomość luk kompetencyjnych, a jednocześnie są podstawą do wskazania obszarów wymagających rozwoju. Samo zdiagnozowanie potrzeb rozwojowych ma duże znaczenie, ale nie wpłynie na rozwój kompetencji, jeżeli nie zostaną podjęte odpowiednie działania. Pozytywne skutki nie występują automatycznie, istotne jest wsparcie ze strony organizacji zachęcającej i stwarzającej możliwości rozwoju. Pracownik, u którego zdiagnozowano deficyty kompetencyjne (nie musi być to brak kompetencji, lecz jedynie jej niewystarczający poziom), ma możliwość skorzystania z różnych ścieżek rozwoju.

Jedną z form rozwoju zawodowego są szkolenia, rozumiane jako działania mające na celu doskonalenie umiejętności, podnoszenie kwalifikacji i wiedzy, przejawiające się w zmianie zachowań i postaw pracownika[12]. Szkolenie polega na zastosowaniu formalnych procesów, aby przekazać ludziom wiedzę oraz pomóc im nabyć umiejętności, których potrzebują do prawidłowego wykonania powierzonych im zadań[13]. Decydując się na szkolenie jako sformalizowany sposób uczenia się, należy mieć na względzie, że choć jest ono zaplanowane, systematyczne i daje możliwość nabycia wiedzy i umiejętności przez pewną grupę pracowników, obarczone jest również pewnymi wadami. Jeżeli potrzeby szkoleniowe nie zostaną prawidłowo zdiagnozowane, może się zdarzyć, że część uczestników szkolenia nie zaspokoi swoich potrzeb lub pojawią się trudności z przeniesieniem nabytej wiedzy na grunt zawodowy. Ponadto w trakcie szkolenia wszyscy uczą się tego samego, niezależnie od poziomu wyjściowego. Żeby szkolenie przyniosło pożądane efekty, powinno przyspieszyć proces uczenia się. Koszty, presja czasu, potrzeba szybkiej adaptacji do zmieniających się warunków pracy sprawiają, że szkolenia zmieniają swoje oblicze.

Organizacje coraz częściej stosują:

- szkolenie dokładnie na czas (*just-in-time*) to szkolenie, które odpowiada na bieżące i pilne potrzeby uczestników, nawiązując do działań wykonywanych przez nich w pracy. Jego podstawę stanowią aktualne wymagania, priorytety i plany pracowników, którzy są szkoleni na przykładzie rzeczywistych sytuacji, w jakich będą musieli zastosować nabytą wiedzę i umiejętności[14]. Szkolenie takie daje pewność, że jego przedmiot będzie miał zastosowanie w pracy,
- szkolenie krótkie (*bite-size*) stwarza możliwość nabycia szczególnych umiejętności lub wiadomości z określonej dziedziny wiedzy w trakcie krótkiej sesji szkoleniowej poświęconej tylko jednemu zagadnieniu. Dobrze sprawdza się jako szkolenie z zakresu prostych technik, które uczestnicy mogą od razu

[12] M. Łaguna, *Szkolenia. Jak je prowadzić, by…*, Gdańsk 2004, s. 12.

[13] M. Armstrong, *Zarządzanie*..., wyd. cyt., s. 575.

[14] Tamże, s. 586–587.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

wykorzystać w swojej pracy, lub jako uzupełnienie (nie zaś zastąpienie) dłuższego kursu czy procesu rozwojowego[15]. Szkolenia te mogą być realizowane za pomocą e-learningu, co czyni je łatwo dostępnymi dla dużej grupy osób.

Oddzielną kwestią jest, czy zdecydować się na szkolenie otwarte, czy zamknięte. Szkolenia dedykowane mają tę przewagę nad otwartymi, że są poprzedzone analizą potrzeb danej organizacji i dopasowują się do nich. Jeśli organizacja potrzebuje specjalistycznych, charakterystycznych dla swojej branży umiejętności bądź chce przeszkolić dużą grupę osób, wtedy warto zdecydować się na szkolenie „szyte na miarę". Skuteczne szkolenie powinno mieć dobrze zoperacjonalizowany cel, przedstawiony w kategoriach zachowań, jakie mają być rezultatem szkolenia. Organizując szkolenie, warto uwzględnić nie tylko cele organizacji, lecz także potrzeby, aspiracje i możliwości jej członków[16].

W dobie powszechnej informatyzacji instytucje coraz częściej sięgają po szkolenia e-learningowe. Umożliwiają one obniżenie kosztów związanych z realizacją przedsięwzięcia, zapewniają dostęp w czasie dogodnym dla uczestnika szkolenia, pozwalają na dostosowanie tempa nauki do indywidualnych potrzeb uczącego się, są łatwo dostępne dla większej grupy osób.

To, czy szkolenie przyniesie pożądane rezultaty w obszarze rozwoju kompetencji, zależy od wielu czynników, w tym od:

- prawidłowo zidentyfikowanych potrzeb szkoleniowych organizacji i jej uczestników,
- właściwie postawionego celu szkolenia,
- cech osoby szkolonej — inteligencji, wykształcenia, schematów poznawczych, hierarchii potrzeb, poziomu aspiracji, motywacji czy postaw wobec rozwoju,
- przygotowania merytorycznego i metodycznego trenerów,
- zastosowania dopasowanych do rozwijanych kompetencji technik i środków szkoleniowych,
- zapewnienia możliwości swobodnego dostępu do szkoleń,
- ewaluacji szkolenia, która pozwala stwierdzić, na ile został zrealizowany cel szkolenia,
- wspierania, podtrzymywania i utrwalania nowych kompetencji.

Szkolenia nie zawsze muszą odbywać się poza firmą (szkolenia typu *off the job*) i funkcjonować w pewnym oderwaniu od codziennych czynności wykonywanych w miejscu pracy. Uczestnicy takich szkoleń mogą mieć bowiem problem z transferem wiedzy czy umiejętności na własny grunt zawodowy, a to utrudnia rozwój kompetencji. Celem szkolenia nastawionego na rozwój kompetencji jest nabywanie przez uczestników nowych kompetencji wykorzystywanych na danym stanowisku pracy bądź podnoszenie poziomu już istniejących, dlatego też dobrym

[15] Tamże, s. 587.

[16] J. Stankiewicz, H. Bortnowska, *Ewaluacja efektywności szkoleń pracowników szansą na poprawę ich rezultatów (w świetle wyników badań)* [w:] T. Leczykiewicz, A. Springer (red.), *Kompetencje pracownika*..., wyd. cyt., s. 98.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

rozwiązaniem wydaje się szkolenie typu *on the job*. Wiąże się ono z bezpośrednim kontaktem osób uczących się z trenerami. Techniki towarzyszące tej metodzie to systematyczne konsultacje z przełożonym, obserwacja, patronat, specjalistyczny instruktaż[17].

Mentoring okazuje się skutecznym środkiem przyspieszającym wdrożenie pracownika do nowych zadań, ma istotny wpływ na zwiększenie jego efektywności. Jednocześnie zapewnia wykorzystanie dotychczasowych kompetencji pracowników i umożliwia im rozwój zawodowy[18]. Celem mentoringu jest szybkie doprowadzenie do samodzielnej i efektywnej pracy zatrudnionego oraz jego adaptacji w środowisku[19]. Rolą mentora jest wsparcie w rozwoju osoby objętej procesem. Mentorem nie powinien być bezpośredni przełożony, gdyż jego rolą jest między innymi ocenianie pracownika, a to może tworzyć bariery w procesie mentoringu. Najlepiej, jeśli mentorem zostaje pracownik z dwu-, trzyletnim stażem, z tego samego działu, co *mentee*, gdyż wspierając go, może czerpać z własnych doświadczeń i praktyki, dobrze pamięta również własne trudności związane z odnalezieniem się w nowej sytuacji zawodowej. Istotne, aby mentorami zostawały osoby, które posiadają kompetencje na wysokim poziomie, są efektywne, elastyczne i zaangażowane, dzięki czemu mogą stanowić wzorzec dobrych praktyk. Mentor, którego zadaniem jest wprowadzenie pracownika do pełnienia nowej roli w organizacji, powinien być specjalistą w swojej dziedzinie, posiadać duże doświadczenie i wiedzę, a także motywację, by dzielić się nimi. W procesie mentoringu bardzo ważne jest, aby mentor poza kompetencjami twardymi posiadał również dobrze rozwinięte kompetencje miękkie, takie jak umiejętność słuchania, przekazywania wiedzy, informacji zwrotnej. Na początku procesu mentor z podopiecznym wspólnie określają cele, wynikające z potrzeb podopiecznego. Zostaje wówczas ustalony ogólny plan określający ilość czasu i zakres pomocy ze strony mentora[20]. Mentoring kładzie nacisk na uczenie się w trakcie pracy, co jest najlepszym sposobem zdobywania wiedzy i konkretnych umiejętności, jakich potrzebuje osoba na danym stanowisku[21]. Można powiedzieć, że mentor to przewodnik, który pomaga odnaleźć się w nowej rzeczywistości, dzieląc się swoją wiedzą i doświadczeniem, odznaczający się jednocześnie pokorą i gotowością, by uczyć się od swego *mentee* innego spojrzenia na daną sytuację. Mentor powinien przede wszystkim zachęcać do działania, dzieląc się swoim entuzjazmem do pracy.

Coaching to osobiste szkolenie (zazwyczaj „twarzą w twarz") w miejscu pracy, mające na celu pomoc w rozwoju umiejętności i osiąganiu kolejnych poziomów

[17] J. Kliombka-Jarzyna, *Rozwój zawodowy pracowników pięćdziesiąt plus — projektowanie szkoleń dedykowanych tej grupie wiekowej* [w:] A. Stankiewicz-Mróz, J.P. Lendzion (red.), *Jakość zarządzania zasobami ludzkimi we współczesnych organizacjach*, Łódź 2012, s. 101.

[18] P. Berłowski, *Pod doświadczonym okiem opiekuna*, „Personel i Zarządzanie" 2013, nr 4/227, s. 68.

[19] T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Warszawa 2010, s. 234.

[20] Tamże, s. 69.

[21] M. Armstrong, *Zarządzanie...*, wyd. cyt., s. 901.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

kompetencji[22]. Powinien motywować, porządkować wiedzę i zapewniać informacje zwrotne na temat tego, czy pracownicy dysponują potrzebnymi umiejętnościami i potrafią poświęcić się pracy[23]. Coach pracuje z klientami, aby dzięki ukierunkowanemu szkoleniu szybko, znacząco i trwale poprawili swoją efektywność w życiu osobistym i zawodowym. Jedynym celem coacha jest praca nad tym, aby klient rozwinął cały swój potencjał, niezależnie od tego, jak go samodzielnie zdefiniuje[24]. Podstawę coachingu stanowi założenie, że dana osoba ma wszystkie zasoby niezbędne do rozwoju, a więc może dokonać wyboru, ale też ponieść konsekwencje, jakie niesie ze sobą ta decyzja. Dzięki dobrze sformułowanym pytaniom, odpowiednio postawionym wymaganiom i przy wsparciu coacha ma ona możliwość skorzystania ze swego potencjału. Podczas coachingu to klient decyduje, w jakim obszarze i do jakiego stopnia chce rozwijać swoje kompetencje. Coaching jest odpowiedzią na potrzebę rzeczywistej zmiany. Coachem może być osoba z organizacji albo spoza niej. Znajomość środowiska i klimatu pracy to zaleta coachingu wewnętrznego, jednak taka sytuacja może powodować dyskomfort u klienta. Niektórym osobom większe poczucie bezpieczeństwa daje trener zewnętrzny, z którym nie są związani na co dzień różnymi relacjami zawodowymi. Celem coachingu jest nie tylko rozwój zawodowy rozumiany w sensie technicznym, ale również rozwój społeczny w środowisku pracy — kształtowanie partnerstwa i współpracy, wzajemnego szacunku i lojalności, wszczepianie zasad etyki zawodu, kształtowanie określonej kultury organizacyjnej, odpowiedniego stosunku do klientów, do pracy itd.[25] Coaching to dobre rozwiązanie dla osób, które posiadają już pewne doświadczenie zawodowe i życiowe, a chcą dokonać zmian w swoim życiu.

Wymagania stawiane przed organizacjami, a dotyczące coraz lepszego i skuteczniejszego działania w zasadzie nie dają wyboru w kwestii doboru i rozwoju pracowników. Dobrze opisany model kompetencji i stworzony na jego podstawie opis stanowiska pracy, a także dobór odpowiednich metod diagnozowania i rozwoju kompetencji z pewnością będą dobrą inwestycją dla każdej organizacji.

Bibliografia

Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 2011.

Berłowski P., *Pod doświadczonym okiem opiekuna*, „Personel i Zarządzanie" 2013, nr 4/227.

Iwanowska-Polkowska M., *Metoda Assessment Center w praktyce*, <http://www.doradca-zawodowy.ecorys.pl/index.php?option=com_content&task=view>, 10 kwietnia 2014 r.

[22] Tamże, s. 897.

[23] Tamże, s. 898.

[24] J. Rogers, *Coaching*, Gdańsk 2010, s. 14.

[25] T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami*..., wyd. cyt., s. 233.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Jurek P., *Wybrane metody oceny i diagnozy kompetencji zawodowych*, <http://www.doradca-zawodowy.ecorys.pl/index.php?option=com_content&task=view>, 10 kwietnia 2014 r.

Kliombka-Jarzyna J., *Rozwój zawodowy pracowników pięćdziesiąt plus — projektowanie szkoleń dedykowanych tej grupie wiekowej* [w:] A. Stankiewicz-Mróz, J.P. Lendzion (red), *Jakość zarządzania zasobami ludzkimi we współczesnych organizacjach*, Łódź 2012.

Kossowska M., Sołtysińska I., *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Kraków 2002.

Kukiełka-Pucher D., Kossowska M., Baran B., *Epizod prawdę ci powie… o kandydacie? Kilka uwag o wywiadzie epizodycznym* [w:] Witkowski T. (red.), *Dobór personelu*, Taszów 2007.

Łaguna M., *Szkolenia. Jak je prowadzić, by…*, Gdańsk 2004. Oleksyn T., *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Warszawa 2010.

Penkala D., *Ocena pracownicza oparta na kompetencjach. Wykorzystanie wyników oceny do planowania szkoleń i rozwoju pracowników* [w:] T. Leczykiewicz, A. Springer (red), *Kompetencje pracownika a funkcjonowanie współczesnej organizacji*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu" 2011, nr 34.

Rogers J., *Coaching,* Gdańsk 2010.

Springer A., *Problemy definiowania i klasyfikowania kompetencji pracowników* [w:] T. Leczykiewicz, A. Springer (red.), *Kompetencje pracownika a funkcjonowanie współczesnej organizacji*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu" 2011, nr 34.

Stankiewicz J., Bortnowska H., *Ewaluacja efektywności szkoleń pracowników szansą na poprawę ich rezultatów (w świetle wyników badań)* [w:] T. Leczykiewicz, A. Springer (red.), *Kompetencje pracownika a funkcjonowanie współczesnej organizacji*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu" 2011, nr 34.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Janusz Wiśniewski*

Stres jako źródło uzależnienia u kobiet

Słowa kluczowe
stres, policjant, uzależnienia

Stres towarzyszy nam codziennie w różnych obszarach naszego życia. Naukowcy próbują zgłębić jego psychologiczne mechanizmy, szukając jednocześnie sposobów radzenia sobie z nim. Z badań wynika, że sposoby radzenia sobie ze stresem zależą od płci, wieku oraz osobowości. Szczególne znaczenie w procesie radzenia sobie ze stresem ma wsparcie społeczne, które wpływa na zwiększenie zdolności do wytrwałej, skutecznej z nim walki. Chroniczny stres, czyli stres doświadczany permanentnie lub często, może przyczynić się do powstawania wielu chorób. Praca funkcjonariusza policji jest bardzo stresująca. Zawód policjanta zalicza się do zawodów tzw. podwyższonego ryzyka. Coraz częściej funkcjonariuszem policji zostaje kobieta. Trudna praca jest przyczyną stresu, a w konsekwencji przyczyną wielu uzależnień. Przyczyny, dla których kobiety popadają w uzależnienia, to stany obniżenia nastroju, ataki depresyjne czy problemy w domu lub pracy.

Keywords
stress, police officer, alcohol, addictions

Stress accompanies us every day in different areas of our lives. Scientists are trying to learn about its psychological mechanisms and searching for the ways of coping with it at the same time. Research shows that the ways of coping with stress depend on gender, age and personality. Social support is of particular importance in the process of coping with stress, as it has impact on the increase of the ability to fight with it effectively and tenaciously. Chronic stress, that is stress experienced permanently or frequently, can contribute to the formation of many diseases. The work of a police officer is very stressful. The profession of a police officer belongs to the so-called high-risk occupations. More and more frequently, a woman decides to become a police officer. Hard work is a reason for stress, and, as a result, it is a cause of many addictions. Depressed mood, major depressive episodes or problems at home or at work are the reasons why women become addicted.

Jürgen Benger ukradł butelkę wódki w niewielkim sklepie na przedmieściach Berlina. W krótkim odstępie czasu uczynił to już po raz drugi. Został przyłapany na gorącym uczynku. Właściciel sklepu zadzwonił na policję, złodzieja zabrano

* J. Wiśniewski — Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

do aresztu. Kiedy Benger popełnił przestępstwo po raz pierwszy, jego szef ostrzegł go słowami: „Nie zrób tego więcej" i puścił wolno. Dopiero za drugim razem przełożony zajął się problemem swojego pracownika i wysłał go na kurację odwykową. To, co jest w tym przypadku wyjątkowe, to fakt, że Jürgen Benger jest policjantem z 26-letnim stażem. Od 26 lat jest również alkoholikiem. Czy przypadek J. Bengera jest odosobniony[1]? Jak podają oficjalne źródła w Niemczech, na ogólną liczbę funkcjonariuszy wynoszącą 243 982 w 2012 r. liczba uzależnionych od alkoholu wyniosła 5%, a liczbę zagrożonych ocenia się na 10%[2]. Jakie są przyczyny uzależnienia? W Niemczech i w Polsce[3] z pewnością jest podobnie, funkcjonariusze wymieniają: obciążające pory dyżurów (praca na zmiany), przemoc doświadczaną w akcjach, „pacyfikowanie" demonstracji ulicznych, pracę przy wypadkach śmiertelnych, trudne rozmowy z zapłakanymi bliskimi, wymagające przesłuchania podejrzanych. Zawód policjanta zalicza się do zawodów podwyższonego ryzyka[4].

Obywatele oczekują, że zachowanie policjanta będzie mieściło się w ramach działań służących ludziom, czyli działań prospołecznych. Funkcjonariusz powinien budzić zaufanie, wówczas ludzie w jego otoczeniu czują się bezpiecznie, traktują policjantów jak partnerów. Podstawą takich zachowań jest poczucie przyzwoitości, zaufanie, poszanowanie godności, praw oraz potrzeb innych. Postawę J. Bengera można zaliczyć raczej do postaw antyspołecznych lub agresywnych, które naruszają atmosferę zaufania i poczucie bezpieczeństwa. Agresja to zachowanie polegające na wyrządzaniu szkody innym lub sobie samemu, niszczeniu przedmiotów. Stosując agresję, wyrządzamy szkody materialne, fizyczne lub psychiczne. Wandalizm to niszczenie przedmiotów i mienia należącego do innych ludzi. Przemoc jest agresją skierowaną wobec innych osób lub zwierząt. Autoagresja to agresja skierowana na siebie. Zachowania agresywne można podzielić na:

- agresję dużą, przejawiającą się w różnych formach agresji, przemocy, zachowaniach przestępczych, budzących sprzeciw i stanowczą reakcję społeczną,
- agresję małą, zwaną minimalną lub niskiego poziomu, niewywołującą jawnego sprzeciwu i dotkliwych restrykcji. Są to zachowania takie, jak: śmiecenie,

[1] f, *Polizei: Fahne im Dienst*, „Der Spiegel" 1990, nr 21, s. 104–109, <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-13499881.html>, 20 kwietnia 1990 r.

[2] Tamże.

[3] Według statystyk KGP w latach 2008–2012 doszło do 80 samobójstw wśród pracowników Policji. Najczęściej funkcjonariusze odbierali sobie życie, używając broni palnej (43), przez powieszenie (30), rzadko — zażywając truciznę (7). Najwięcej funkcjonariuszy odebrało sobie życie w domu (38) i w miejscach publicznych (29), najmniej — w pomieszczeniach służbowych (13). Najczęściej byli to funkcjonariusze służb prewencyjnych (48) i kryminalnych (23) w wieku 31–40 lat, pełniący służbę od 3 do 10 lat. 5% wszystkich samobójców w Policji stanowią kobiety, ale należy pamiętać, że procentowo jest ich znacznie mniej niż mężczyzn; KGP, *Samobójstwa policjantów w latach 2008–2012*, <http://infografika.wp.pl/title,Samobojstwa-wsrod-policjantow,wid,16087935,wiadomosc.html>, 28 maja 2015 r.

[4] JB, TL, *Samobójstwo z przepracowania. Ranking zawodów podwyższonego ryzyka*, „Forsal.pl", <http://forsal.pl/artykuly/560564,samobojstwo_z_przepracowania_ranking_zawodow_podwyzszonego_ryzyka. Html>, 28 października 2011 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

brudzenie ścian, spluwanie, przeklinanie, nieprzyzwoite gesty, trzaskanie drzwiami, złośliwe docinki, obmowa, podważanie kompetencji, łamanie dobrych obyczajów, zasad kultury, ustalonych reguł. Agresja mała ma tendencję do eskalacji, jeśli nie spotyka się ze zdecydowaną reakcją społeczną,

- pseudoagresję, czyli zachowania agresywne aprobowane społecznie, usankcjonowane prawnie obowiązki i uprawnienia. Mają je policjanci i pracownicy ochrony, stosujący w granicach prawa przymus bezpośredni. Ich celem jest obrona ludzi przed zachowaniami antyspołecznymi[5].

Ludzie w relacjach społecznych zachowują się w różny sposób. Mogą przyjąć postawę agresywną, uległą lub asertywną. O asertywności potocznie mówi się, że jest nauką wyrażania złości w łagodniejszej postaci, sztuką mówienia „nie". Nie do końca można się z tym zgodzić. Asertywność to rozwinięcie ewangelicznego pouczenia, które brzmi: „Niech wasza mowa będzie tak, tak; nie, nie. A co nadto jest, od Złego pochodzi" (Mt 5,37)[6]. Oznacza to, że asertywnie mówimy zarówno „tak", jak i „nie" zawsze wtedy, gdy wyrażamy prawdę. Złością przykrywamy inne uczucia, takie jak ból, słabość, cierpienie, wstyd czy lęk, robimy to nawykowo, poza kontrolą świadomości. Niewyrażone emocje uciskają ciało i duszę. Ludzie dręczą i unieszczęśliwiają samych siebie z powodu własnych irracjonalnych przekonań. Fakty są przecież emocjonalnie obojętne. Oto ktoś mówi: „To przez ciebie". Takie stwierdzenie nie jest ani przyjemne, ani nieprzyjemne, nie wywołuje złości, tęsknoty, strachu. Dopiero moja interpretacja tego faktu wywołuje emocje. Gdy pomyślę: „Ma rację, zawsze muszę wszystko zepsuć", poczuję smutek, lęk, wyrzuty sumienia. Mogę też pomyśleć: „Chciałem ci zepsuć tę wspaniałą chwilę" i poczuć satysfakcję oraz coś w rodzaju dumy. Jeszcze inna interpretacja: „Znowu się mnie czepia" wywoła wściekłość. Lecz jeśli pomyślę: „To naprawdę biedny człowiek, wiele by zyskał, gdyby zrozumiał, że sam jest odpowiedzialny za tę sytuację", odczuję współczucie, życzliwość, a nawet chęć niesienia pomocy[7]. Tak więc pomiędzy faktami a emocjami zawsze stoją nasze przekonania. Dobrze, jeśli są one racjonalne, ponieważ emocje, które zostają przywołane, służą naszemu zdrowiu i bezpieczeństwu. Jeżeli widząc agresywnego mężczyznę, wymachującego w moim kierunku kijem bejsbolowym, pomyślę: „Ten mężczyzna chce mnie skrzywdzić", uruchomię mój strach i ucieknę, nie zostanę pobity. Emocje, choć nieprzyjemne, uchronią mnie przed niebezpieczeństwem. Irracjonalne i szkodliwe może okazać się inne przekonanie: „Ten człowiek chce mnie zaprosić na miłą pogawędkę". Mimo że emocje towarzyszące temu przekonaniu będą przyjemne, sytuacja może zakończyć się tragicznie.

Tak więc racjonalność to zdrowy realizm, adekwatna ocena zdarzeń, rzeczywistości i samego siebie oraz pasujące do tego emocje. Nie wiem z góry, czy moje

[5] J. Ranschburg, *Lęk, gniew, agresja*, Warszawa 1980, s. 10–15.

[6] *Pismo święte, Starego i Nowego Testamentu*, Poznań–Warszawa 1980, s. 1129.

[7] W. Sztander, *Kilka prawd o złości*, „Niebieska Linia" 2001, nr 6, s. 10.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

przekonanie jest racjonalne, czy też nie. Mogę jednak poddać je racjonalnej analizie, odpowiadając na 5 pytań[8]:

1. Czy moje przekonanie oparte jest na oczywistych faktach?
2. Czy pozwala mi ono chronić własne życie i zdrowie (również psychiczne)?
3. Czy pomaga mi osiągnąć krótko- i długoterminowe cele?
4. Czy pozwala unikać niepożądanych konfliktów?
5. Czy umożliwia przeżywanie tych uczuć, które chcę przeżywać?

Warto przymierzyć te pytania do własnych przekonań wywołujących złość. Czasem pozbycie się automatycznych reakcji wymaga jednak solidnej pracy.

Złość jest automatyczną reakcją u osób narażonych na silny stres. Stres towarzyszy nam codziennie, dlatego coraz więcej badaczy próbuje zgłębić jego psychologiczne mechanizmy, szukając jednocześnie sposobów radzenia sobie z nim. Sam termin pochodzi z fizyki i dotyczy różnego typu napięć, nacisków lub sił, które działają na system. Do nauki o zdrowiu pojęcie to wprowadził w 1926 r. Hans Selye. Według uczonego jest to „nieswoista reakcja organizmu na wszelkie stawiane mu żądania"[9], którą nazwał zespołem ogólnego przystosowania lub zespołem stresu biologicznego. W zespole tym wyróżnia trzy stadia:

1) reakcji alarmowej, w której organizm mobilizuje wszelkie dostępne siły (np. następuje wzrost ciśnienia krwi, podwyższenie temperatury ciała);
2) adaptacji, czyli odporności, w której człowiek dobrze znosi czynniki stresujące, ale słabiej toleruje inne dodatkowe bodźce, uprzednio odbierane jako nieszkodliwe;
3) wyczerpania, które pojawia się wtedy, gdy czynniki stresujące działają zbyt intensywnie lub zbyt długo. Człowiek zaczyna tracić zdolności obronne, co przyczynia się do rozregulowania funkcji fizjologicznych. W ostatnim stadium może dojść do trwałych zmian patologicznych, które mogą doprowadzić nawet do śmierci[10].

Selye odróżnia stres konstruktywny od destrukcyjnego. Podkreśla, że nie każdy stres jest szkodliwy. Zdaniem badacza, może on spełniać pozytywną funkcję, gdyż w pewnych sytuacjach mobilizuje człowieka do efektywniejszego działania. Stres powoduje zmiany w funkcjonowaniu organizmu na trzech płaszczyznach:

1) wskaźników fizjologicznych: przyspieszony puls, rozszerzenie źrenic, wzmożona potliwość, kołatanie serca, napięcie mięśni rąk i nóg, sztywność karku, suchość w jamie ustnej, ucisk w gardle, pobudzenie psychoruchowe, naprzemienne uczucie gorąca i zimna, gonitwa myśli;
2) wskaźników psychologicznych: rozdrażnienie, podejrzliwość, wrogość, odczuwanie nieokreślonego lęku, ataki złości, apatia, przygnębienie, poczucie osamotnienia, trudności z podejmowaniem decyzji, zachwiane poczucie własnej wartości;

[8] Tamże.

[9] H. Selye, *Stres życia*, Warszawa 1963, s. 50.

[10] S. Kluczyńska, *O stresie i sposobach radzenia sobie z nim*, „Niebieska Linia" 2003, nr 5, s. 15.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

3) wskaźników behawioralnych (zmiany w zachowaniu): zwiększona pobudliwość, tiki nerwowe, impulsywność działania, utrata apetytu lub uczucie ciągłego głodu, zaburzenia snu, nagłe wybuchy gniewu lub płaczu, podatność na wypadki, nadużywanie substancji psychoaktywnych (alkohol, narkotyki, leki psychotropowe), nadmierne palenie, konfliktowość, brak satysfakcji z wykonywanej pracy, obniżona wydajność[11].

Z badań wynika, że sposoby radzenia sobie ze stresem zależą od płci, wieku oraz osobowości (m.in. od cech intro- lub ekstrawersji), niepokoju, lokalizacji kontroli, a także od rodzaju stresora (czynnika stresującego). Szczególne znaczenie w procesie radzenia sobie ze stresem ma wsparcie społeczne, które zwiększa zdolność do wytrwałej, skutecznej walki. Chroniczny stres, czyli stres doświadczany permanentnie lub często, może przyczynić się do powstawania wielu chorób. Do najczęstszych należą: wrzody żołądka i dwunastnicy, nadciśnienie, choroby serca, cukrzyca, migreny, artretyzm, astma, zaburzenia snu, anoreksja, bulimia, schorzenia skóry itp. Stres prowadzi również do powstawania różnego typu uzależnień. Codzienne życie udowadnia, że nie jesteśmy w stanie uniknąć stresu. To, w jaki sposób będziemy sobie z nim radzić, zależy w dużej mierze od nas samych. Warto uzmysłowić sobie, że to nie sam stres, lecz dopiero nasza reakcja na niego może nam zaszkodzić. Możemy go rozładować, rozmawiając z przyjaciółmi lub idąc do psychologa; poddać się mu, popadając w paranoję czy popełniając samobójstwo; uciec przed nim w alkohol albo narkotyki. Kobiety o wiele szybciej niż mężczyźni uzależniają się od substancji psychoaktywnych. Środki uspokajające, narkotyki, alkohol, kompulsywne zakupy i obżarstwo — w przypadku kobiet wszystko to jest o wiele bardziej szkodliwe[12].

Kiedy dawniej przeprowadzano badania na temat alkoholizmu czy palenia papierosów, uwzględniano w nich wyłącznie mężczyzn. Jednak styl życia współczesnych kobiet jest coraz bardziej podobny do męskiego. Kobiety pracują więcej i intensywniej niż ich matki, przeżywają też więcej stresów związanych z aktywnością zawodową, później zakładają rodzinę. Sięgają po środki wspomagające, żeby zrelaksować się po ciężkim dniu. W USA alkohol pije około 60% kobiet, z czego 5% po dwa lub więcej drinków dziennie. „A wszystko ponad jednego drinka dziennie jest dla kobiet ryzykowne" - mówi Susan Foster, dyrektor Centrum Uzależnień z Columbia University[13]. Pije także coraz więcej Europejek.

Ze względu na swoją budowę i mniejszą masę ciała kobiety szybciej reagują na alkohol, a ich organizmowi trudniej jest bronić się przed atakiem odurzającej substancji. Jedno piwo oznacza dla kobiety coś innego niż dla mężczyzny. Kobiecy organizm zawiera mniej wody, więc wypity alkohol jest rozcieńczany nie tylko w wodzie zawartej w komórkach, lecz także w tej stanowiącej główny składnik

[11] H. Selye, *Stres okiełznany,* Warszawa 1977, s. 158.

[12] J. Terelak, *Psychologia stresu*, Warszawa 1995, s. 220.

[13] M. Kacalak, *Alkoholiczkom szybciej kurczą się mózgi*, <http://kobieta.dziennik.pl/artykuly/83615,alkoholiczkom-szybciej-kurcza-sie-mozgi.html, 30 listopada 2008 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

płynów ustrojowych. Oznacza to, że stężenie alkoholu we krwi kobiety jest większe. Dodatkowo alkohol będzie się utrzymywał w jej organizmie dłużej ze względu na dużo wolniejsze działanie enzymu rozkładającego alkohol we krwi. Trzecią przyczyną ryzyka szybszego uzależnienia jest zmienny poziom hormonów płciowych w organizmie kobiety. W kolejnych fazach cyklu alkohol wchodzi w różne reakcje z hormonami. Dlatego, mimo że kobiety wypijają potencjalnie mniej alkoholu (około 60% tego, co mężczyźni), szybciej się upijają, a szkodliwa substancja dłużej pozostaje w ich organizmie. Co za tym idzie, są one bardziej narażone na choroby wywołane alkoholem, m.in. marskość wątroby, choroby serca, ale też schorzenia typowo kobiece np. rak piersi czy zaburzenia hormonalne prowadzące nawet do niepłodności. W dodatku kobiecy mózg szybciej ulega nieodwracalnemu zniszczeniu (kurczy się), a więc alkoholiczki szybciej niż mężczyźni nadużywający alkoholu popadają w demencję (tracą pamięć i rozeznanie sytuacji).

Kobiety z większą łatwością uzależniają się także od narkotyków, nawet przy ich eksperymentalnym zażyciu. Dzieje się tak za sprawą hormonów płciowych, które wchodzą w reakcję z substancjami psychoaktywnymi. Kobiety mają również skłonność do nadużywania leków, często zażywają ich bowiem więcej niż jest to zalecane. Także nikotyna kobietom szkodzi bardziej niż mężczyznom. Znowu odpowiedzialny jest za to hormon estrogen — nasila rakotwórcze działanie nikotyny oraz przyspiesza wzrost patologicznych komórek w płucach. Palące kobiety ryzykują jednak nie tylko nowotworem płuc, zwiększa się u nich ryzyko występowania chorób serca, niepłodności, a także przyspieszonej menopauzy. Płuca kobiet szybciej kurczą się od dymu papierosowego, z kolei rozkład nikotyny w organizmie kobiety odbywa się dużo wolniej[14].

Przyczyny, dla których kobiety popadają w uzależnienia, to stany obniżenia nastroju, ataki depresyjne, problemy w domu lub pracy. Mężczyzn w nałóg wpędzają raczej problemy o podłożu socjalnym lub zawodowym. Jednak jest im trudniej walczyć z uzależnieniem. Wolą radzić sobie samodzielnie, mają trudności z przyznaniem się do nałogu, później niż kobiety zgłaszają się do specjalistów. Kobiety rzadziej wracają do nałogu po zakończonej terapii. Jeśli już zdecydują się na kurację odwykową, wkładają w nią więcej wysiłku. Jedną z przyczyn takiego zachowania jest presja społeczna — trudniej im znieść porażkę w sprawowaniu roli matki i żony, mają większą motywację do leczenia[15].

Czy kobietom jest łatwiej ukryć swój nałóg? Zawsze są to kwestie indywidualne, ale rzeczywiście można stwierdzić, że kobiety wyraźnie ukrywają swoje problemy z uzależnieniem. Najczęściej od samego początku piją samotnie w ukryciu, a nie — jak mężczyźni — do pewnego etapu głównie towarzysko. Niewątpliwie ma to związek ze społecznym odbiorem — uzależnione kobiety znacznie częściej spotykają się z negatywnym nastawieniem. Pijący mężczyzna traktowany jest jako „swojak", a pijąca kobieta to „dno". Uzależniona matka o wiele częściej podlega

[14] Tamże.

[15] Zob. M. Ślósarska, *Alkohol i kobiety*, „Alkohol i Nauka" 2001, nr 6, s. 4–5.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

społecznej dyskryminacji. Jej zachowanie wynikające z uzależnienia ocenia się w kategoriach moralnych, a nie chorobowych.

Psychologiczne mechanizmy uzależniania się kobiet nie różnią się od tych, które występują u mężczyzn. Tworzy je tzw. system iluzji, kłamstw i zaprzeczania, system nałogowego regulowania uczuć oraz system rozdwojonego „ja". Inny jest natomiast nacisk w odniesieniu do czynników determinujących rozwój choroby. O ile w przypadku mężczyzn duże znaczenie ma czynnik biologiczny, czyli dziedziczenie predyspozycji do nałogu i społeczny, a więc przyzwolenie grupy społecznej, w odniesieniu do kobiet najsilniej oddziałuje czynnik psychologiczny, czyli stany obniżenia nastroju, ataki depresyjne, nieumiejętność radzenia sobie ze stresem, lęk[16].

Kobiety problemowo przyjmujące substancje psychoaktywne są znacznie bardziej napiętnowane społecznie niż mężczyźni borykający się z analogicznym problemem. Wynika to z przekonania, że przyjmowanie, a tym bardziej nadużywanie środków zmieniających świadomość, stoi w zasadniczej sprzeczności z kulturowym wizerunkiem roli kobiety i uniemożliwia spełnianie społecznych oczekiwań jej przypisanych. W naszej kulturze kobiety wychowuje się na matki — „strażniczki domowego ogniska", tłumiące swoje negatywne emocje i seksualność. Wynikiem tego treningu społecznego jest przyswojenie sobie zasad uległości. Presja społeczna, działająca szczególnie silnie na rzecz utrzymania wizerunku kobiety zgodnego ze społecznymi oczekiwaniami, rodzi konsekwencje zmierzające w dwóch kierunkach.

1. Po pierwsze, przyczynia się do nasilenia postaw buntu i niezgody kobiet na dalsze podtrzymywanie takiego wizerunku. Często kończy się to zaprzeczaniem potrzebom prokreacyjnym, bliskości w związkach intymnych, a tym samym osłabianiem roli rodziny jako podstawowej komórki społecznej i bezpiecznego obszaru rozwoju osobistego.

2. Po drugie, powoduje obserwowaną od kilkunastu lat, stale rosnącą liczbę kobiet wymagających leczenia z powodu różnych zaburzeń, z którymi wiąże się problemowe używanie środków psychoaktywnych. W krajach UE i USA sięga ona około 30% wszystkich osób zgłaszających się na rozpoczęcie kuracji. W Polsce, według badań Instytutu Psychiatrii i Neurologii, kobiety stanowią około 25% osób leczonych w placówkach stacjonarnych[17].

Przypuszcza się, że liczba kobiet potrzebujących pomocy specjalistycznej w tym zakresie jest znacznie wyższa, lecz niemożność spełnienia społecznych

[16] Więcej: Su, S.S. Larison, C. Ghadialy, *Substance Use Among Women in the United States*, SAMHSA Analytic Series A-3, Rockville, MD: Substance Abuse Mental Services Administration/1997.

[17] M. Straburzyńska, *Psychologiczna i społeczna sytuacja kobiet uzależnionych od narkotyków*, „Świat Problemów" 2013, nr 3, s. 33. Zob. także K. Horney, *Psychologia kobiety*, Poznań 2011; H. Baran-Furga, K. Steinbarth-Chmielewska, *Konsekwencje zdrowotne używania substancji psychoaktywnych*, Warszawa 2012; J. Sierosławski, *Narkomania w Polsce w 2006 roku. Dane lecznictwa stacjonarnego*, Warszawa 2008; R. Socha, *Jak żyć, pani asystent?*, „Polityka" 2012, nr 48, s. 38–40; A. Tatarsky, *Redukcja szkód w psychoterapii. Nowe podejście w leczeniu uzależnień od narkotyków i alkoholu*, Warszawa 2012.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

oczekiwań związanych z pełnieniem roli przypisanej kobiecie sprzyja doświadczaniu przez nie znacznie większego poczucia winy i wstydu niż ma to miejsce w przypadku mężczyzn. Szczególnie dotkliwa stygmatyzacja społeczna kobiet problemowo używających środków psychoaktywnych wpływa na wzmacnianie ich mechanizmów zaprzeczania i bagatelizowanie problemu. Bariery utrudniające kobietom podjęcie terapii dodatkowo wzmacniane są przez ubogą ofertę leczenia i pomocy skierowanej specjalnie do nich. Programy pomocowe i terapeutyczne w naszym kraju albo w ogóle nie uwzględniają specyfiki potrzeb kobiet w tym zakresie, albo biorą je pod uwagę w sposób niewystarczający, wycinkowy, odpowiadający raczej potrzebom instytucji pomocowych niż ich adresatkom. Podjęcie leczenia czy skorzystanie z programów pomocowych, skierowanych do zażywających narkotyki, utrudnia także opinia społeczna dotycząca wszystkich substancji odurzających innych niż alkohol. Zażywanie narkotyków jest zachowaniem obcym kulturowo i kształtuje wrogie postawy społeczne. Ma to swój wyraz w polskim prawodawstwie nakazującym karanie (do 3 lat pozbawienia wolności) posiadaczy nawet najmniejszych ilości nielegalnych środków odurzających[18]. W Polsce alkoholików próbuje się leczyć, a zażywających inne substancje psychoaktywne — karać.

Bardzo ważnym czynnikiem sprzyjającym uzależnieniu jest też moment, w którym rozpoczyna się zażywanie środków psychoaktywnych, w tym alkoholu. Badania przeprowadzone w USA wykazały, że u 40% osób, które zaczęły pić alkohol przed ukończeniem 15. roku życia, rozpoznano uzależnienie od alkoholu lub środków odurzających. Przesunięcie granicy wieku powyżej 20. roku życia powodowało uzależnienie od alkoholu tylko u 10% osób. Związek między liczbą uzależnionych a wiekiem, w którym rozpoczęto przyjmowanie substancji psychoaktywnych, zaobserwowano zarówno wśród mężczyzn, jak i wśród kobiet[19].

Z protokołów sądowych (USA) wynika, że niezależnie od historii używania przez rodziców alkoholu lub innych środków psychoaktywnych, poziomu biedy, rasy i wieku, wiele objawów związanych ze środkami psychoaktywnymi w przypadku kobiet wynika z zaniedbywania w dzieciństwie. Natomiast doświadczana w dzieciństwie przemoc nie pozwala trafnie przewidzieć problemów spowodowanych alkoholem lub innymi substancjami odurzającymi. Wśród kobiet biorących udział w badaniu te, które miały problemy związane z alkoholem lub innymi środkami psychoaktywnymi, częściej doznawały przemocy ze strony partnera niż kobiety niemające takich problemów. Chociaż dane te wskazują na współwystępowanie problemów z substancjami psychoaktywnymi i przemocą stosowaną przez

[18] Zgodnie z art. 62 ust. 1 ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii, kto posiada środki odurzające lub substancje psychotropowe, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Ustawa z 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii, tekst jedn. DzU z 2012 r. poz. 124.

[19] M. Wojnar, *Młode kobiety piją coraz więcej alkoholu*, rozmowę przeprowadziła Joanna Morga, <http://kobieta.onet.pl/zdrowie/psychologia/mlode-kobiety-pija-coraz-wiecej-alkoholu/m85xw>, 22 września 2013 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

partnera, nie można na ich podstawie stwierdzić, iż zachodzi związek przyczynowy między obu zjawiskami.

Za dawkę alkoholu bezpieczną dla kobiet w Polsce przyjmuje się około 200 ml piwa, 25 ml wódki lub 100–120 ml wina dziennie. Jednak dwa dni w tygodniu powinny być zupełnie wolne od alkoholu. Zgodnie z badaniami przeprowadzonymi przez psychiatrę prof. Marcina Wojnara w Polsce coraz więcej młodych kobiet w grupie wiekowej 18–29 lat zaczyna dorównywać mężczyznom pod względem ilości wypijanego alkoholu. W tej grupie wiekowej młodzi ludzie przyjmują bardzo duże ilości alkoholu w krótkim czasie. Upijają się głównie w weekendy, wieczorami w klubach, na ulicach, na wyjazdach integracyjnych. Konsekwencje takiego modelu picia są groźniejsze niż wypijanie tej samej ilości alkoholu przez dłuższy czas. Chodzi przede wszystkim o występowanie nagłych zdarzeń, takich jak: urazy, wypadki drogowe związane z prowadzeniem samochodu pod wpływem alkoholu, pobicia, zabójstwa oraz, wcale nierzadko, samobójstwa[20].

Funkcjonariusze Policji stosują przymus bezpośredni w granicach prawa. Wypełnianie obowiązków jest dla nich źródłem silnego stresu, który rozładowują w różny sposób. Kobiety muszą pokonać wyjątkowe trudności, ponieważ wychowywano je na uległe żony, matki. W policji są zmuszone do zachowań agresywnych, ponieważ tego wymaga od nich służba. Jest to przyczyną ogromnego napięcia nerwowego, które rozładowują w różny sposób, często popadając w uzależnienia czy targając się na własne życie. Maskują się lepiej niż mężczyźni, w związku z czym dłużej udaje im się ukryć problemy. Dlatego też wszyscy policjanci powinni być objęci stałą opieką psychologiczną. Być może jeszcze lepszym rozwiązaniem byłaby praca z coachem (ang. *coaching* — korepetycje, trenowanie).

Coaching to interaktywny proces szkolenia, wykorzystujący metody związane z psychologią, realizowaniem procesu decyzyjnego, który pomaga pojedynczym osobom lub organizacjom w przyspieszeniu tempa rozwoju i wzmocnieniu efektów działania, osiągnięcia celu. Coach pracuje z klientami w zakresach związanych z biznesem, rozwojem kariery, finansami, zdrowiem i relacjami interpersonalnymi. Dzięki współpracy klienci sami ustalają konkretne cele, optymalizują swoje działania, podejmują trafniejsze decyzje i pełniej korzystają ze swoich naturalnych umiejętności. Głównym celem tego procesu jest wspieranie klienta w samodzielnym dokonywaniu zamierzonej zmiany na podstawie własnych odkryć, wniosków i zasobów. To klient ustala zakres tematyczny spotkania[21]. Cały proces rozpoczyna się od precyzyjnego ustalenia celu, np. zamiast: chcę mieć więcej wolności w związku, właściwsze będzie: chcę tak zorganizować sobie czas, by móc trzy godziny w tygodniu poświęcić swojej pasji. Następnie coachee (osoba, która pracuje z coachem) poszukuje możliwości realizacji celu i planuje działania. Można powiedzieć, że coach jest dla klienta tym, czym latarnia morska dla statku

[20] M. Straburzyńska, *Psychologiczna i społeczna sytuacja kobiet...*, wyd. cyt., s. 38.

[21] Więcej: M. Wilczyńska (red.), *Moc coachingu*, Gliwice 2013, s. 19–22.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

— wskazuje drogę, lecz statek dopływa do portu samodzielnie[22]. Dostępność tego rodzaju spotkań w Policji pozwoliłaby rozpoznać jej pracownikom ukryte zdolności, umiejętności i talenty, a tym samym pełniej przygotować ich do tak trudnej i stresującej pracy. Można by pokusić się o stwierdzenie, iż sam fakt, że jest to proces zorientowany wyłącznie na teraźniejszość i przyszłość, już pozytywnie oddziałuje na ludzi. Coaching pomaga rozszerzać strefę komfortu, poznać lepiej samego siebie, podnieść poczucie własnej wartości, znaleźć równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym[23]. Coachee — samodzielnie — odnajduje swój własny, autorski sposób na poradzenie sobie z wyzwaniem, które przed nim stoi. Trener nie jest zatem mentorem, nie podaje gotowych recept i nie twierdzi, że wie, co jest najlepsze dla klienta. Czym w takim razie zajmuje się coach? Przede wszystkim bardzo uważnie słucha, zadaje pytania, które pozwalają zobaczyć problem z innej perspektywy, spojrzeć na siebie z innego punktu widzenia, udziela informacji zwrotnej, proponuje wykonywanie „prac domowych", które są eksperymentowaniem, wypróbowywaniem nowych pomysłów[24]. Z pierwszymi tego rodzaju rozwiązaniami dla policjantów można się spotkać np. w Komendzie Wojewódzkiej w Olsztynie[25]. Poszukiwanie nowych możliwości pomocy osobom borykającym się z różnymi problemami, a niekiedy uzależnionym, wydaje się słuszne i bardzo konieczne. Nadkomisarz Wiesława Dąbrowska podaje jeszcze jeden ważny, może kluczowy argument: „coach nie jest czarodziejem, nie zmieni rzeczywistości — ale może pomóc zmienić jej percepcję; może pomóc człowiekowi odnaleźć jego wartości, jego tożsamość"[26].

Jürgen Benger, niemiecki policjant, którego historię opisano na początku artykułu, odbył kurację odwykową. Przeszedł specjalistyczne szkolenie i jest jednym z sześciu funkcjonariuszy w berlińskiej policji, którzy pełnią funkcję doradcy-terapeuty i pomagają kolegom uzależnionym od alkoholu. Doradza też kolegom uzależnionym od gier hazardowych. Berlińska policja podaje, że 400 funkcjonariuszy korzysta z pomocy terapeuty. Bilans kuracji jest następujący: 1/3 poradziła sobie z nałogiem, 1/3 po raz kolejny próbuje terapii, zanotowano 3 próby samobójcze pod wpływem alkoholu. Pozostała część pije dalej[27].

Problem uzależnienia, a raczej nałogu, który jest spowodowany stresem wywołanym w pracy, może dotyczyć każdego zawodu. Jednak specyfika pracy policjanta, że w tym przypadku obciążenie jest bardzo duże i ciągle wzrasta. Należy

[22] W. Dąbrowska, *Pomaga w życiu osobistym i zawodowym*, Informator Wydziału Komunikacji Społecznej Komendy Wojewódzkiej Policji w Olsztynie, nr 87 (4/17), s. 8–12; H. Law, S. Ireland, Z. Hussain, *Psychologia coachingu*, Warszawa 2010, s. 31–34.

[23] M. Bennewicz, *Coachin i mentoring w praktyce*, Warszawa 2011, s. 31.

[24] W. Dąbrowska, *Pomaga w życiu*…, wyd. cyt., s. 9.

[25] Tamże, s. 10.

[26] Tamże, s. 12.

[27] f, *Polizei: Fahne im Dienst*…, wyd. cyt.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

jednak otwarcie mówić o tym problemie i szukać możliwych rozwiązań. Policja w Niemczech stara się nie bagatelizować problemu, ale szuka wspólnie z uzależnionymi najwłaściwszych rozwiązań. Ten sam proces można zauważyć także w Polsce, czego przykładem może być wspomniana Komenda Wojewódzka Policji w Olsztynie.

Bibliografia

Baran-Furga H., K. Steinbarth-Chmielewska, *Konsekwencje zdrowotne używania substancji psychoaktywnych*, Warszawa 2012.

Bennewicz M., Coachin i mentoring w praktyce, Warszawa 2011.

Dąbrowska W., *Pomaga w życiu osobistym i zawodowym*, Informator Wydziału Komunikacji Społecznej Komendy Wojewódzkiej Policji w Olsztynie, nr 87 (4/17).

f, *Polizei: Fahne im Dienst*, „Der Spiegel" 1990, nr 21, s. 104–109, <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-13499881.html>, 20 kwietnia 1990 r.

Horney K., *Psychologia kobiety*, Poznań 2011.

Kacalak M., *Alkoholiczkom szybciej kurczą się mózgi*, <http://kobieta.dziennik.pl/artykuly/83615,alkoholiczkom-szybciej-kurcza-sie-mozgi.html>, 30 listopada 2008 r.

KGP, *Samobójstwa policjantów w latach 2008–2012*, <http://infografika.wp.pl/title,Samobojstwa-wsrod-policjantow,wid,16087935,wiadomosc.html>, 28 maja 2015 r.

Kluczyńska S., *O stresie i sposobach radzenia sobie z nim*, „Niebieska Linia" 2003, nr 5.

Law H., Ireland S., Hussain Z., *Psychologia coachingu*, Warszawa 2010.

Pismo święte, Starego i Nowego Testamentu, Poznań–Warszawa 1980.

Ranschburg J., *Lęk, gniew, agresja*, Warszawa, 1980.

Selye H., *Stres okiełznany,* Warszawa 1977.

Selye H., *Stres życia*, Warszawa 1963.

Sierosławski J., *Narkomania w Polsce w 2006 roku. Dane lecznictwa stacjonarnego*, Warszawa 2008.

Socha R., *Jak żyć, pani asystent?*, „Polityka" 2012, nr 48.

Straburzyńska M., *Psychologiczna i społeczna sytuacja kobiet uzależnionych od narkotyków*, „Świat Problemów" 2013, nr 3.

Sztander W., *Kilka prawd o złości*, „Niebieska Linia" 2001, nr 6.

Ślósarska M., *Alkohol i kobiety*, „Alkohol i Nauka" 2001, nr 6. Tatarsky A., *Redukcja szkód w psychoterapii. Nowe podejście w leczeniu uzależnień od narkotyków i alkoholu*, Warszawa 2012.

Terelak J., *Psychologia stresu*, Warszawa 1995.

Ustawa z 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii, tekst jedn. DzU z 2012 r. poz. 124.

Wilczyńska M. (red.), *Moc coachingu*, Gliwice 2013.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Krzysztof Zenon Górniak, Renata Pijarowska*

Interwent czy interwentka? Pierwsza pomoc emocjonalna — kompetencja komunikacyjna w sytuacji kryzysu psychologicznego

Słowa kluczowe

kryzys, pierwsza pomoc emocjonalna, stereotypizacja

Rozwijanie kompetencji społecznych jest istotne dla osób pracujących w Policji. Pierwsza Pomoc Emocjonalna (dalej: PPE) to szczegółowa kompetencja z tego obszaru. Umożliwia skuteczne nawiązanie kontaktu z osobami będącymi w kryzysie psychologicznym. Znajdując się w stanie dezorganizacji emocjonalnej, zachowują się one w sposób nieprzewidywalny — stanowią zagrożenie dla siebie i otoczenia. Stosowanie procedury PPE zmniejsza ryzyko strat oraz przyspiesza proces nawiązywania kontaktu z osobą będącą w szoku — należy więc kształcić tę kompetencję. Osoba interweniująca powinna posiadać odpowiednie zasoby, np. empatię. Wskutek działania mechanizmu stereotypizacji płci jest ona przypisywana kobietom. Jednak przeciwwskazaniami do udzielania PPE są jedynie własny kryzys psychologiczny i niechęć do pełnienia funkcji interwenta lub interwentki. Wszystkie osoby, bez względu na płeć

Keywords

crisis, first emotional aid, stereotyped classification

For those who work in the police it is essential to develop social competence. First Emotional Aid is a detailed competence in this field. It enables to establish effectively the contact with people in the psychological crisis. Being in the state of emotional disorganization they behave in the unpredictable way — they are the danger for themselves and the surrounding. Obeying First Emotional Aid procedures reduces the risk of losses and brings forward the process of establishing contacts with the person who is in the state of shock — it is essential to develop such competence. Interventionist should possess the right features, e.g. empathy. It is a stereotype to attribute it to women. This is the result of the mechanism of the stereotyped classification of sex. The contraindications against giving somebody first aid are only: its own psychological crisis and reluctance to play part of the interventionist. Anyone, irrespective

* K.Z. Górniak — Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, Nadbużańska Szkoła Wyższa w Siemiatyczach, Polskie Towarzystwo Pierwszej Pomocy Emocjonalnej; R. Pijarowska — Polskie Towarzystwo Pierwszej Pomocy Emocjonalnej.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

i wykształcenie formalne, po przejściu odpowiedniego szkolenia mogą interweniować, korzystając z PPE, przy jednoczesnym zadbaniu o wsparcie dla siebie.

of sex and formal education, wishing to help, after the right training, can intervene making use of first emotional aid and caring for support for themselves.

Pierwsza pomoc emocjonalna w kryzysie emocjonalnym

Kompetencje społeczne są jednymi z istotniejszych kompetencji zawodowych dla osób wykonujących pracę stanowiącą jednocześnie służbę społeczną. Służba w policji wielokrotnie zwiększa prawdopodobieństwo zarówno doświadczania sytuacji kryzysowych, jak i towarzyszenia innym w kryzysie psychologicznym, jest to wpisane w ryzyko zawodowe. Naturalnym wskazaniem jest wzmacnianie i doskonalenie odruchu pomagania i wspierania innych w świadomy i zorganizowany sposób.

„Rozwijanie w warunkach laboratoryjnych zdolności niesienia pierwszej pomocy emocjonalnej daje szansę na popełnianie mniejszej ilości błędów w tym obszarze już w akcjach »na żywo« i na ponoszenie mniejszych kosztów (również emocjonalnych) wynikających z uczenia się metodą prób i błędów”[1].

Definiując kompetencję jako wypadkową wiedzy, umiejętności, postaw[2] oraz biegłości w podejmowaniu pewnych aktywności, można planować jej rozwój tak, aby zadania zawodowe realizowane były na jak najwyższym poziomie.

Doskonalenie kompetencji PPE wymaga określenia obszarów rozwoju w każdym z jej elementów.

Wiedza: Kryzys psychologiczny

Kryzys psychologiczny, który może być doświadczany w sytuacjach nagłych, został opisany przez wielu autorów. Richard K. James[3] zaproponował wybór definicji zawierających najistotniejsze cechy tego zjawiska:

- Ludzie znajdują się w stanie kryzysu, kiedy napotykają przeszkodę w osiąganiu ważnych celów życiowych — przeszkodę, której w tym czasie nie można pokonać za pomocą zwyczajowych metod radzenia sobie z trudnościami. Powoduje to stan dezorganizacji i zamieszania, w którym podejmowane są liczne nieudane próby rozwiązania problemów[4].
- Kryzys jest wynikiem trudności w osiągnięciu celów życiowych, przeszkód, które wydają się niemożliwe do pokonania na drodze zwyczajowych wyborów i zachowań[5].

---

[1] R. Pijarowska, K. Górniak, *Pierwsza Pomoc Emocjonalna niezbędnym narzędziem pracy osób zaangażowanych w bezpieczeństwo EURO 2012*, „Terroryzm” 2008, nr 4.

[2] <www.biurokarier.umk.pl/model-kompetencji-zawodowych>, kwiecień 2014 r.

[3] R.K. James, B.E. Gilliland, *Strategie interwencji kryzysowej*, Warszawa 2005.

[4] G. Caplan, *An approach to community mental health*, New York 1961.

[5] G. Caplan, *Principles of preventive psychiatry*, New York 1964.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- Kryzysy są kryzysami, ponieważ dotknięta nimi osoba nie wie, jak poradzić sobie z daną sytuacją[6].
- Kryzys jest stanem dezorganizacji, w którym człowiek staje w obliczu zniweczenia ważnych celów życiowych lub głębokiego zaburzenia swego cyklu życiowego i metod radzenia sobie z czynnikami stresującymi. Termin „kryzys" odnosi się zazwyczaj do poczucia lęku, szoku i trudności przeżywanych w związku z zaburzeniem, a nie do samego zaburzenia[7].
- Kryzys rozwija się w wyraźnych stadiach: (a) występuje sytuacja krytyczna, w której decyduje się, czy normalne mechanizmy radzenia sobie z trudnościami wystarczą; (b) narastające napięcie i dezorganizacja towarzyszące tej sytuacji przekraczają zdolność dotkniętej nią osoby do radzenia sobie z trudnościami; (c) wybrnięcie z sytuacji wymaga sięgnięcia po dodatkowe zasoby (takie jak fachowe poradnictwo); (d) konieczne może się okazać skierowanie do specjalisty, który pomoże w usunięciu poważnego zaburzenia osobowości[8].
- Bolesny problem zastaje osobę zupełnie nieprzygotowaną. Jest całkowicie nowy. Nie rozwinęły się jeszcze mechanizmy zmagania się z trudnościami. Kryzys jest stanem psychiki i sytuacji o charakterze przełomowym, zwrotnym. W czasie kryzysu rozstrzyga się stan zdrowia człowieka oraz charakter jego związków z otoczeniem, a także kierunek dalszego rozwoju[9].

Ten tymczasowy stan dezorganizacji psychicznej charakteryzuje się zatem niezdolnością do poradzenia sobie ze szczególną sytuacją za pomocą sposobów i metod, które dotychczas dawały zamierzone rezultaty, oraz nieprzewidywalnością zachowania osoby, która go doświadcza. Z drugiej strony, kryzys musi zostać w jakiś sposób rozwiązany. Może być traktowany jako okazja do zmiany.

Wiedza: Cele Pierwszej Pomocy Emocjonalnej

PPE jest procesem nastawionym na pomaganie ludziom doświadczającym kryzysu emocjonalnego w taki sposób, aby:

- minimalizować prawdopodobieństwo skutków osłabiających i wywołujących poczucie niemocy („opatrywanie" ran emocjonalnych),
- maksymalizować prawdopodobieństwo samorozwoju (dostarczanie nowych umiejętności, wskazywanie innego spojrzenie na świat, uświadamianie wartości nowych wyborów)[10].

---

[6] R.R. Carkhuff, B.G. Berenson, *Beyond counseling and therapy*, New York 1977.

[7] L.M. Brammer, *The helping relationship: Process and skills*, New York 1985.

[8] T.W. Marino, *Crisis counseling: Helping normal people cope with abnormal situations*, "Counseling Today" 1995, No. 38(3).

[9] B. Pilecka, *Kryzys psychologiczny. Wybrane zagadnienia*, Kraków 2004.

[10] K.Z. Górniak, *Pierwsza Pomoc Emocjonalna. Pierwszy etap zarządzania kryzysem*, Warszawa 2010.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Wiedza: Udzielanie PPE jako profilaktyka destrukcyjnych konsekwencji

Podstawą tego typu pomocy jest założenie, że ludzie nie powinni być pozostawieni sami sobie, gdy znajdują się w wyjątkowej dla siebie sytuacji. Wsparcie psychiczne udzielone osobom w kryzysie pozwala zredukować zgubne następstwa funkcjonowania osób w stanie szoku i dezorganizacji psychicznej.

Nie wszystkie działania interwencyjne musi wykonywać interwent lub interwentka. Ich zadaniem jest zdefiniowanie najważniejszych potrzeb człowieka w kryzysie, rozwiązanie najpilniejszych potrzeb, a następnie przekierowanie potrzebujących do najodpowiedniejszych dalszych źródeł pomocy.

PPE (najwcześniejsza interwencja kryzysowa) kieruje się następującymi zasadami:

- Natychmiastowość pomocy. Zasada bezzwłocznego, natychmiastowego interweniowania w obliczu zagrożenia podkreśla szczególny tryb udzielania pomocy — ratunku (*emergency*). Konieczność niesienia natychmiastowej pomocy w sytuacji zagrożenia jest uważana za zasadę podstawową i konstytuującą odrębność interwencji kryzysowej od innych, pokrewnych form oddziaływania, jak pomoc psychologiczna czy terapie krótkoterminowe.
- Działanie. Interwent aktywnie uczestniczy w procesie oceny sytuacji i razem z klientem ustala plan działania.
- Ograniczony cel. Podstawowym celem interwencji kryzysowej jest uniknięcie katastrofy oraz umożliwienie powrotu do poprzedniego stanu równowagi psychicznej.
- Nadzieja i oczekiwania. Interwent musi zaszczepić w swym kliencie nadzieję.
- Wsparcie. Interwent musi zapewnić wsparcie klientowi, głównie poprzez swoją obecność i dostępność podczas procesu. Wsparcie powinno być udzielane w rozsądnych dawkach, aby nie przybrało nadmiernego charakteru.
- Koncentracja na rozwiązaniu problemu. Stanowi istotę interwencji kryzysowej. Należy wyodrębnić problem, który tkwi u podłoża kryzysu, a następnie asystować osobie w kryzysie psychologicznym w rozwiązaniu go. Uwaga interwenta czy interwentki musi skupić się na problemie i strategiach rozwiązania.
- Stan niepokoju i napięcia, dyskomfortu psychicznego w stopniu maksymalnym trwa około 6 tygodni. Potem dochodzi do zmian psychopatologicznych lub do szczęśliwego zakończenia. Kryzys może stać się bowiem szansą przebudowy własnego systemu wartości, zmiany jego hierarchii. W czasie kryzysu można odnaleźć sens własnego istnienia. Kryzys może również zmienić postawy zajmowane wobec innych ludzi w kierunku większej akceptacji i tolerancji. Paradoksalnie może doprowadzić do czerpania większej radości z życia[11].

[11] D. Kubacka-Jasiecka, *Z psychologii kryzysu* [w:] D. Kubacka-Jasiecka, A. Lipowska-Teutsch (red.), *Oblicza kryzysu psychologicznego i pracy interwencyjnej*, Kraków 1997.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Procedura udzielania pierwszej pomocy emocjonalnej

Edward S. Rosenbluh nazywał interwencję kryzysową pierwszą pomocą emocjonalną. „Ludzie odnoszą zarówno rany fizyczne, jak i emocjonalne, które mogą okazać się śmiertelne. Pierwsza pomoc emocjonalna to umiejętna próba zatrzymania krwawienia z ran emocjonalnych tak skutecznie, żeby ofiara mogła nadal normalnie funkcjonować”[12].

Niekiedy używa się terminu „pierwsza pomoc psychologiczna”, jednak można wówczas wyciągnąć mylne wnioski, że pomaganie w kryzysie to umiejętność przynależna jedynie osobom z formalnym wykształceniem psychologicznym. W tym ujęciu pierwsza pomoc emocjonalna nie zastępuje interwencji kryzysowej — stanowi jej rozpoczęcie, pierwszą fazę. Proces ten trwa czasami zaledwie kilka minut, czasami dłużej, ale podstawowym i jak na razie najskuteczniejszym „narzędziem” jest w nim człowiek[13], a celem operacyjnym pierwszej pomocy emocjonalnej jest doprowadzenie osoby w będącej w kryzysie psychologicznym do zrobienia pierwszego świadomego, samodzielnego kroku prowadzącego do wyjścia z kryzysu.

Umiejętność udzielania PPE

Pomoc ta udzielana jest od pierwszych minut do kilku godzin po zdarzeniu wywołującym stan kryzysu, w dowolnym, spokojnym miejscu, jednak w miarę możliwości z dala od traumatyzujących bodźców.

PPE powinna być przeprowadzona według następującego schematu:

- Nawiązanie kontaktu psychologicznego — **Włącz się**

W teorii interwencji kryzysowej przyjmuje się, że w ostrym kryzysie momentem sprzyjającym nawiązaniu więzi z osobą interweniującą jest krótki okres szczytowego napięcia kryzysowego — momentu całkowitego zablokowania możliwości zmagania się z problemem i dezintegracji dotychczasowych mechanizmów obronnych. Po tym czasie narastające wysiłki zaradcze i rozwijające się procesy ponownej integracji, rekonstrukcji Ja utrudniają nawiązanie więzi i czerpanie ze wsparcia interwencyjnego[14]. Nawiązanie kontaktu psychologicznego ma pierwszeństwo przed wszelkimi innymi działaniami osoby udzielającej pierwszej pomocy emocjonalnej. Przez kontakt psychologiczny rozumiemy próbę możliwie szybkiego rozpoczęcia z klientem współpracy opartej na akceptacji, empatii, trosce i nieferowaniu wyroków, co uczyni interwenta wiarygodnym i pozwoli obdarzyć go zaufaniem. „Ta lekcja jest prosta: najważniejszy jest kontakt”[15].

---

[12] E.S. Rosenbluh, *National Institute for Crisis Intervention Lecture*, Louisville 1975.

[13] K. Górniak, A. Karusewicz, *Personel medyczny „służbą szybkiego reagowania” w kryzysie pacjentów*, „Edukacja Zdrowotna” 2010, nr 1.

[14] D. Kubacka-Jasiecka, *Interwencja kryzysowa. Pomoc w kryzysach psychologicznych*, Warszawa 2010.

[15] I.D. Yalom, *Patrząc w słońce. Jak przezwyciężyć grozę śmierci*, Warszawa 2008.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Wysłuchaj z empatią. Spośród narzędzi, jakimi dysponujemy podczas próby nawiązania kontaktu z innymi ludźmi, empatia ma największą siłę oddziaływania. „Jest ona klejem spajającym ludzi, pozwala nam odczuwać naprawdę głęboko, co czuje ktoś inny"[16].

Zaproś do rozmowy („czy mógłbyś mi powiedzieć...") **i wyartykułuj to, co oczywiste** („widzę, że jesteś bardzo zdenerwowany, wzburzony"). W początkowej fazie udzielania pierwszej pomocy emocjonalnej (nawiązanie kontaktu) zadanie interwenta sprowadza się do skontaktowania osoby w kryzysie w dwóch obszarach: z samym sobą i z otaczającą rzeczywistością. Takie artykułowanie służy celowi PPE. Niedopuszczalne zaś są sformułowania: „weź się w garść", „uspokój się", „będzie dobrze", „poczujesz się lepiej, jak mi opowiesz...", „gdy ja byłem w podobnej sytuacji...", „napijesz się?". Rady udzielane przez innych w sytuacji przeżywania kryzysu rozczarowują, wywołują dyskusje, są odrzucane jedna po drugiej, budzą złość. Pocieszanie jest irytujące i często bywa utożsamiane z kłamstwem. Powtarzanie wyżej wymienionych sloganów jeszcze bardziej dezorientuje osobę znajdującą się w kryzysie. Zadaniem interwenta lub interwentki jest danie nadziei i pokazanie, że nawet z pozornie beznadziejnej sytuacji znajdują się **realne** wyjścia[17].

- Sprawdzenie zasięgu problemu — **Weź udział**

Najbliższa przeszłość. Jednym z pierwszych działań osoby prowadzącej interwencję kryzysową jest ustalenie rodzaju zdarzenia, które wywołało kryzys. Co wyprowadziło klienta ze stanu równowagi? Odpowiedź na to pytanie nie musi jasno wynikać ze splątanych i urywanych wypowiedzi klienta, co więcej, może się w istotny sposób różnić od tego, co widzi interwent. Już na początku udzielania pomocy może więc pojawić się potrzeba odkrycia wydarzenia, które było czynnikiem spustowym kryzysu, co zazwyczaj ukazuje podstawowy sposób postępowania z klientem.

Gromadzenie informacji należy do drugiej fazy procesu interwencyjnego — polega na uzyskaniu w stosunkowo krótkim czasie wielu konkretnych informacji pozwalających osobom interweniującym na odtworzenie obrazu sytuacji krytycznej, jej interpretacji i znaczenia dla klienta. W tej fazie interweniujący powinien skoncentrować się na wydarzeniu krytycznym lub przyspieszającym rozwój kryzysu, na zmianie stanowiącej wyzwanie, któremu klient nie sprostał.

Chwila obecna. Podjęcie działania może stanowić kontynuację tzw. postępowania za klientem, które polega na obserwowaniu i dostosowaniu się do jego samopoczucia, toku myślowego i ekspresji oraz okazywaniu zrozumienia dla jego reakcji i zachowań. Kontynuację stanowi aktywne przejmowanie inicjatywy przez dążenie do uzyskania koniecznych informacji, zwłaszcza dotyczących identyfikacji problemów i trudności poprzedzających kryzys oraz formułowanie ukierunkowujących pytań: Jak się Pan/i czuje? Czy teraz już czuje się Pan/i lepiej? Dzięki czemu? W czym mogę pomóc? Co mogę dla Ciebie zrobić?

---

[16] Tamże.

[17] K.Z. Górniak, *Pierwsza Pomoc Emocjonalna…*, wyd. cyt.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Najbliższa przyszłość. To moment odkrywania problemów oraz obaw, przewidywanych przez osobę znajdującą się w kryzysie. Stanowi źródło wiedzy o najważniejszych, najbardziej dezorganizujących psychicznie trudnościach w danym momencie. Dzięki uzyskanym informacjom o obawach otrzymujemy wskazówki do szukania rozwiązań — **najlepszego pierwszego kroku** zmniejszającego poziom zagubienia psychicznego.

Osoba w kryzysie i udzielający jej pierwszej pomocy emocjonalnej interwentka lub interwent, jako osoby porozumiewające się, wzajemnie oddziałują na swoje spostrzeżenia. Zwykle jest tak, że daną sytuację kryzysową można opisać na różne sposoby. Opowieści opisujące nasz osobisty sposób widzenia świata zostały określone przez badaczy mianem narracji[18]. Narracje poszczególnych osób często się różnią. Kiedy nasza opowieść ściera się z opowieścią innych; możemy albo uparcie trwać przy swoim punkcie widzenia, odrzucając wszystkie inne (co zazwyczaj jest nieproduktywne), albo negocjować wspólną narrację, charakteryzującą się przynajmniej niewielką wspólną podstawą. To właśnie ta wspólna podstawa może być punktem wyjścia do ustalenia następnego kroku osoby doświadczającej kryzysu. Świat i ludzie w optyce osoby znajdującej się w kryzysie bardzo często różnią się od tego, jak świat i ludzi postrzega interwent. Jego rolą nie jest przeciąganie klienta do swojego świata, a udzielenie pomocy w jego świecie. Chociaż wspólna narracja stwarza największe szanse płynnego porozumiewania się, to, jak pokazały badania[19], nie musi być ona dokładna z rzeczywistością, aby zapewnić skuteczność podejmowanych działań. Tego rodzaju uzgodnienie wymaga jednak konsekwencji w zachowaniu.

- Eksploracja możliwych rozwiązań

Ten etap pierwszej pomocy emocjonalnej dotyczy dziedziny często zaniedbywanej zarówno przez osoby doświadczające w kryzysu jak i prowadzące interwencję — dokonania przeglądu właściwych wyborów dostępnych dla osoby w kryzysie. Znajdując się w stanie utrudniającym podejmowanie działań, osoby te często nie mogą właściwie rozpoznać swych możliwości. Niekiedy należy podpowiedzieć im, że istnieją rozwiązania konkretnego problemu.

Może to oznaczać rozbicie kryzysu na mniejsze składniki i wskazanie, że można sobie z nimi radzić stopniowo, krok po kroku.

Częściowym rozwiązaniem może być włączenie do pomocy grupy odniesienia osoby znajdującej się w sytuacji kryzysowej, wybranie kogoś, kto może znaleźć skuteczne rozwiązania problemu lub skontaktowanie osoby przeżywającej w kryzysie z ośrodkami mogącymi udzielić pomocy w kolejnych etapach rozwiązywania tegoż kryzysu.

---

[18] C.L.M. Shaw, *Personal narrative: Revealing self and reflecting other,* "Human Communication Research" 1997, No. 24.

[19] S. Murray, G.J. Holmes, D.W. Griffin, *The benefits of positive illusions: Idealization and the construction of satisfaction in close relationships*, "Journal of Personality and Social Psychology" 1996, nr 70.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Interwent bądź interwentka udzielający pierwszej pomocy emocjonalnej nie są odpowiedzialni za resztę życia osoby, której udzielana jest pomoc. Pokusa bywa jednak silna, szczególnie wtedy, gdy widać efekty niesionej pomocy.

Warto:

— sprawdzić możliwość skorzystania z innych profesjonalnych źródeł pomocy, objętych wykazem w lokalnej książce telefonicznej lub w stosownych broszurach;
— dowiedzieć się, w jaki sposób można się skontaktować z profesjonalistami, takimi jak lekarze, psychologowie, prawnicy i urzędnicy w danej społeczności, i czy zajmują się oni przypadkami kryzysowymi oraz czy w razie potrzeby zgodzą się udzielić dodatkowej pomocy;
— odwiedzić ośrodki pomocy społecznej zajmujące się osobami będącymi w stanie kryzysu i zapytać o warunki ich przyjmowania;
— sporządzić listę możliwych źródeł pomocy;
— sprawdzić, w jakich ośrodkach publicznych ofiara kryzysu może uzyskać pomoc;
— uzyskać zgodę osoby znajdującej się w kryzysie na skierowanie jej do takiej placówki.

Należy przeanalizować przeszkody utrudniające realizację rozwiązań, zanim plan zostanie wprowadzony w życie. Takich trudności może być wiele, część z nich tkwi w wyuczonym mechanizmie zachowań, reakcji na pojawiający się kryzys. Uwzględnienie ich sprawi, że pierwsza pomoc emocjonalna będzie bardziej skuteczna.

Pierwotnie odrzucone rozwiązania należy ponownie sprawdzić — mogą okazać się użyteczne

Udzielenie przez interwenta pomocy informacyjnej może sprzyjać nakłonieniu osoby znajdującej się w sytuacji kryzysowej do podjęcia uprzednio odrzuconych rozwiązań. Tego rodzaju pomoc polega na przekazaniu ofierze takich informacji, które przyczynią się do poprawy jej stanu psychicznego. Ich podstawę powinna stanowić profesjonalna wiedza ratownika lub ratowniczki, niedostępna osobie otrzymującej pomoc. W pracy służb ratowniczych informowanie ofiary jest często konieczne, aby nakłonić ją do podjęcia stosownych działań w sytuacjach przekraczających jej codzienne doświadczenie, w których nie jest ona zdolna do jasnego myślenia. Niekiedy interwenci i interwentki udzielają informacji o charakterze edukacyjnym, wynikających z posiadanej przez nich specjalistycznej wiedzy[20].

Informowanie o możliwych skutkach kryzysu — np. zmianach zachowania, zaburzeniach depresyjnych, zespole stresu pourazowego — umożliwia, w przypadku wystąpienia niepokojących objawów behawioralnych, emocjonalnych lub poznawczych, szybsze poszukiwanie pomocy specjalistów.

- Podjęcie działań w kierunku rozwiązania

Jednym z celów pierwszej pomocy emocjonalnej jest doprowadzenie osoby

[20] A. Hetherington, *Wsparcie psychologiczne w służbach ratowniczych*, Gdańsk 2004.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

w kryzysie do zrobienia przez nią pierwszego, świadomego kroku. Aby to uczynić, należy ustalić, na ile osoba będąca w kryzysie ma kontakt sama ze sobą i z otaczającą ją rzeczywistością. Może jednak zdarzyć się tak, że nie będzie ona chciała być w tym konkretnym miejscu, a perspektywa utkwienia w aktualnej rzeczywistości okaże się jej najgorszą obawą. Niemniej jednak, aby kroczyć do przodu, należy pewnie stać na nogach. I to jest główny cel działalności interwenta: towarzyszyć tak długo, jak jest to możliwe, aby klient krok po kroku ruszył do przodu.

Intensywność działań i zaangażowania interwenta udzielającego pierwszej pomocy emocjonalnej jest uzależniona od prawidłowej i realistycznej oceny poziomu zdolności/niezdolności do działania osoby znajdującej się w kryzysie. Poziom ten może znajdować się na skali: od całkowitej niedyrektywności, poprzez kooperację, aż do zachowań dyrektywnych. Właściwość innych sposobów radzenia sobie z trudnościami uzależniona jest od stopnia posiadanej przez osobę w kryzysie zdolności do działania. Ocena tej zdolności jest zatem sprawą kluczową, regulującą poziom zaangażowania interwenta/interwentki.

Kiedy prowadzący interwencję wchodzi w tryb działania (pomaga osobie w kryzysie rozważyć możliwości, planować aktywność i podjąć zobowiązania wobec siebie samego), może funkcjonować w jeden z trzech sposobów: kooperatywnie, niedyrektywnie lub dyrektywnie[21].

- Sprawdzenie

Jest to etap zebrania informacji i ustalenia, czy postawione cele PPE zostały zrealizowane, a więc czy pomoc została udzielona, zagrożenie — zmniejszone, odpowiednie źródła pomocy — uruchomione, informacja o możliwych przyszłych skutkach traumy — przekazana.

Jeżeli pilne potrzeby jednostki zostały zaspokojone w jeden ze wspólnie ustalonych sposobów oraz jeżeli nawiązano silne kontakty umożliwiające zaspokojenie dalszych potrzeb, możemy mówić o **skutecznym zakończeniu akcji**.

Gdy postawione cele nie zostały do końca zrealizowane, osoba pomagająca musi ponownie sprawdzić zasięg problemu (krok drugi), aby raz jeszcze przeanalizować obecną sytuację.

Umiejętność udzielania PPE — szkolenie i biegłość

Zależnie od oczekiwanego poziomu osiągniętych umiejętności możliwe są mniej lub bardziej zaawansowane systemy szkolenia oraz wsparcia w uzyskiwaniu biegłości oraz zapobieganiu wypaleniu zawodowemu:

- kilkudniowe warsztaty,
- studia podyplomowe,
- kursy interwencji kryzysowej,
- nauczanie i trenowanie umiejętności przydatnych podczas udzielania PPE,
- superwizje.

Rozwojem kompetencji PPE zajmuje się Polskie Towarzystwo Pierwszej Pomocy Emocjonalnej, obecnie we współpracy z Nadbużańską Szkołą Wyższą.

[21] K.Z. Górniak, *Pierwsza Pomoc Emocjonalna…*, wyd. cyt.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Czy ta kompetencja zawodowa ma płeć?

Kompetencja PPE często wiąże się z zasobami osobistymi. Spójność, empatię i szacunek, w połączeniu z rzeczowością i natychmiastowym działaniem, można uważać za trzon tych umiejętności, niezbędnych do nawiązania więzi[22]. Analiza umiejętności związanych z kompetentnym udzielaniem pomocy w oderwaniu od ich praktycznych zastosowań może budzić przekonanie, iż są one mechaniczne i czysto użytkowe. Co prawda w praktyce to się nie zdarza, jednak opisywanie ich w taki sposób pomaga przygotować idealny wzorzec, z którym następnie można porównywać skuteczność własnych działań w zakresie pomocy psychologicznej, co służy autoanalizie i dalszemu rozwojowi[23].

Spójność dotyczy stopnia autentyczności komunikacji między interwentką lub interwentem a jednostką potrzebującą pomocy. Chodzi o zgodność między zachowaniem profesjonalisty/profesjonalistki w interakcji z jednostką a jego/jej ukrytymi myślami i uczuciami. Spójność odzwierciedla więc zdolność osoby pomagającej do otwarcia się na drugiego człowieka bez udawania lub fałszywego zainteresowania, do zachowania świadczącego o zaangażowaniu i zainteresowaniu dobrem tej osoby. Okoliczności spotkania mogą mieć wpływ na stopień, w jakim profesjonaliści/profesjonalistki są w stanie wyrazić swoją troskę i szczerość, przy jednoczesnym zachowaniu spójności interakcji. Werbalizowanie niespójnych i niewygodnych uczuć, bezpieczna komunikacja ambiwalentnych emocji mogą być bardziej skuteczne w podtrzymywaniu autentycznej interakcji. Dla zachowania spójności konieczne jest, aby interwenci rozwiązali odpowiednio wcześniej sprzeczności dotyczące wyznawanego systemu wartości i roli zawodowej[24]. Bywa to bardzo trudne i wymaga od ratownika/ratowniczki uświadomienia sobie własnych nieoczywistych uczuć związanych z ratowaniem na przykład domniemanego sprawcy wypadku. W takiej sytuacji zachowanie spójności może być ułatwione, jeśli zrozumie się mechanizm wyparcia w obliczu obezwładniającego urazu, a także dzięki świadomości, że kierowca prawdopodobnie dopiero po pewnym czasie zacznie odczuwać poczucie winy lub wstydu. To, czy sprawca odzyska równowagę psychiczną po wypadku, jest uzależnione w dużej mierze właśnie od tego, czy ratownicy będą umieli działać w sposób nieosądzający. Jeśli nie okażą mu współczucia w obliczu jego błędów, tym trudniej będzie mu się później pogodzić ze skutkami swoich działań. Bardzo ważne, zarówno dla ofiar wypadku, jak i dla długoterminowego dobrostanu ratowników, jest to, by uczucie gniewu lub poczucie niesprawiedliwości znalazły odpowiednie ujście poza sytuacją stresową, w ramach późniejszych spotkań terapeutycznych, ponownej oceny lub przewartościowania roli zawodowej[25].

---

[22] G. Egan, *The Skilled Helper: A Problem-Management Approach to Helping*, Pacific Grove 1994.

[23] A. Hetherington, *Wsparcie psychologiczne…*, wyd. cyt.

[24] L. McLeod, *An Introduction to Counselling*, Buckingham 1998.

[25] A. Hetherington, *Wsparcie psychologiczne…*, wyd. cyt.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Pozytywne nastawienie do innych obejmuje szacunek i poszanowanie jednostki oraz jej życia, wiąże się także z pozbawionym osądu spojrzeniem na konkretną osobę. Nie oznacza akceptacji jej systemu wartości ani zachowań, ale uznanie jej godności i wyrozumiałość wobec okoliczności, które mogły się przyczynić do jej obecnej sytuacji życiowej. Szacunek nie może być uzależniony od jego odwzajemnienia. Przede wszystkim dotyczy to sytuacji, w której umiejętność okazywania pozytywnego nastawienia jest niekiedy wystawiona na najcięższą próbę. Interwenci/interwentki niejednokrotnie spotykają się z atakami werbalnymi i fizycznymi, które są odpowiedzią na próby ratowania życia i zdrowia ofiar. Co więcej, ludzie, którym udzielana jest pomoc, często narażali życie innych, działali nieodpowiedzialnie lub z zamiarami przestępczymi. Zachowanie pozytywnego nastawienia ułatwia znajomość czynników, które mogą rodzić agresywne zachowania, a także działanie na rzecz ograniczenia zachowań niebezpiecznych w interesie wszystkich osób zaangażowanych w daną sytuację [26].

Empatia[27] to zdolność do postrzegania świata w sposób, w jaki widzą go inni, a także rozumienia ich reakcji. Polega również na umiejętności precyzyjnego komunikowania tego zrozumienia drugiej osobie. Najważniejszym warunkiem reakcji empatycznej jest zaangażowanie procesów psychicznych sprawiających, że dana osoba odczuwa emocje, które bardziej pasują do sytuacji innej osoby niż do jej własnej[28]. Wydarzenia wzbudzające empatię często wywołują u obserwatora uczucia odczuwane przez ofiarę, ale nie zawsze się tak dzieje: przykładem może być empatyczny gniew odczuwany przez świadka napadu, podczas gdy ofiara czuje raczej smutek lub zawód.

Refleks w myśleniu. Praca z kryzysami różni się od typowej interwencji terapeutycznej tym, że czas jest czynnikiem o znaczeniu krytycznym. Interwencja kryzysowa wymaga większej aktywności i większej dyrektywności niż typowe przedsięwzięcia terapeutyczne. Osoba interweniująca musi wykazać się refleksem, aby radzić sobie z nieustannie pojawiającymi się i zmieniającymi problemami, występującymi podczas kryzysu. Człowiek, który nie potrafi zwracać uwagi na szczegóły i szybko myśleć, powinien liczyć się z tym, że podczas PPE będzie mu towarzyszyć frustracja[29].

Kreatywność i elastyczność. To atuty osób stojących w obliczu zawikłanych i — na pierwszy rzut oka — nierozwiązywalnych problemów. Czym innym jest bowiem wyposażenie kogoś w pewien repertuar umiejętności, a czym innym — nauczenie go korzystania z nich w sposób dostosowany do potrzeb osoby w sytuacji kryzysowej. W większości znanych nam programów szkoleniowych niewiele uwagi poświęca się twórczemu funkcjonowaniu. Wprawdzie praktyka odgrywania ról w zaaranżowanych trudnych sytuacjach buduje pewność siebie, ale to, jak dalece twórczy okażą się ludzie w konkretnych i realnych sytuacjach, w znacznej mierze

[26] Tamże.

[27] K. Górniak, *Pierwsza Pomoc Emocjonalna…*, wyd. cyt.

[28] Tamże.

[29] R.K. James, B.E. Gilliland, *Strategie interwencji kryzysowej…*, wyd. cyt.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

zależy od tego, jak bardzo pielęgnowali swą kreatywność we własnym życiu, oceniając dane wydarzenia z różnych punktów widzenia[30].

Komunikowanie autentyczności. Wbrew przekonaniu większości początkujących interwentów czy interwentek (któremu dają świadectwo swoim zachowaniem) absolutnie niezbędnym warunkiem prawidłowego działania, zwłaszcza podczas interwencji kryzysowej, jest bycie w pełni sobą, a nie pseudoterapeutą czy też naśladowcą terapeuty. Nie należy kryć się za fałszywymi fasadami, trzeba być sobą i umieć to przekazać klientowi. Krótko mówiąc, należy być uczciwym. To coś więcej niż banał. Być uczciwym — to być spójnym, pozbawionym wewnętrznych sprzeczności. Samoświadomość prowadzącego interwencję, jego uczucia i doświadczenie powinny być dostępne i, jeśli w toku interwencji kryzysowej zajdzie taka potrzeba, komunikowane klientowi swobodnie i bez dodatkowych warunków.

Rzeczowość oznacza umiejętność jasnego i bezpośredniego komunikowania się interwenta/interwentki z ofiarą oraz pomaganie jej w zrozumiałym wyrażaniu siebie. Jest to podstawa skutecznej komunikacji. Rzeczowość obejmuje również pomoc w otwartym wyrażaniu zagadnień i obaw, które były sugerowane przez jednostkę, lecz nie zostały dotąd opisane wprost. Zachęca się ją do precyzyjnego wyrażania się, co ułatwia lepsze zrozumienie i sprawia, że proces komunikowania się staje się bardziej przejrzysty, otwarty i bezpośredni. Już ten fakt może być pouczającym i wspierającym doświadczeniem dla osób, które nie były przyzwyczajone do otwartego wyrażania swoich potrzeb i uzyskiwania dla nich wyraźnego przyzwolenia.

Umiejętność **natychmiastowego działania** wymaga skupienia się na problemie, który był powodem wezwania pomocy. Niezbędne jest celowe zastosowanie umiejętności udzielania pomocy w zastanej sytuacji i wobec trudności bezpośrednio z nią związanych. Skupienie się przede wszystkim na sposobach rozwiązania aktualnego problemu może obudzić w ofierze poczucie siły i kontroli nad sytuacją, a także pomóc jej w tworzeniu skutecznych strategii radzenia sobie z trudnościami.

Opanowanie. W naturze interwencji kryzysowej leży to, że interwenci często stają wobec szokujących i zagrażających informacji ze strony osób znajdujących się w sytuacji kryzysowej, które całkowicie przestały nad sobą panować. Zapewne najistotniejszą pomocą, jakiej można w tym momencie udzielić, jest zachowanie spokoju, opanowanie i możliwość kontroli[31]. Stworzenie stabilnej atmosfery sprzyja przywróceniu klienta do stanu równowagi. Jednym ze sposobów na rozważne reagowanie w tego typu sytuacjach jest ćwiczenie technik relaksacyjnych, ale najważniejsza jest wiara w to, że osobę będącą w kryzysie można z niego wyprowadzić. Przekonanie to nie może opuszczać osoby prowadzącej interwencję[32].

Uwaga oznacza świadome skupienie się na jednostce. Wszystkie zmysły zostają aktywnie ukierunkowane na daną osobę w celu zrozumienia jej uczuć i sposobu, w jaki doświadcza aktualnej sytuacji. Uwagę okazuje się przez zachowania

[30] Tamże.

[31] G.S. Belkin, *Introduction to Counseling*, Dubuque 1984.

[32] R.K. James, B.E. Gilliland, *Strategie interwencji kryzysowej…*, wyd. cyt.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

niewerbalne, takie jak kontakt wzrokowy, odpowiednia postawa ciała oraz odległość między uczestnikami interakcji. Niewerbalne zachowania interwentów, takie jak ton i siła głosu czy szybkość mówienia, mogą pomóc jednostce w odzyskaniu poczucia kontroli nad sytuacją, zaszczepić w niej spokój lub skłonić do współpracy. Podobny wpływ mają gesty i minimalne zachęty werbalne: „tak", „nie" lub „mhhm...". Dzięki temu słuchacz udowadnia, że rozumie osobę znajdującą się w kryzysie psychologicznym[33].

Słuchanie i słyszenie. W tym wypadku można wyróżnić trzy elementy: rozumienie komunikatów werbalnych, obserwacja zachowań niewerbalnych (postawa ciała, wyraz twarzy, ton głosu itp.) oraz umieszczanie tych informacji w kontekście okoliczności. Wyraz twarzy i ton głosu mogą odzwierciedlać stan umysłu jednostki dokładniej niż jej słowa. Rogers w swojej pracy koncentrował się nie na mówieniu, lecz właśnie na słuchaniu. Twierdził, że kluczem rozwoju relacji podczas udzielania pomocy jest „głębokie słyszenie". Rozumiał przez to słyszenie słów, myśli, odcieni uczuciowych, intencji mówiącego, a nawet znaczeń wykraczających poza te intencje[34].

Jest wiele specyficznych kompetencji, które warto rozwijać, aby skutecznie podejmować interwencję z użyciem procedury pierwszej pomocy emocjonalnej. Płeć biologiczna jest pewnym faktem, który — według cytowanych badaczy — nie ma wpływu na skuteczność interwencji.

Stereotypy i mechanizm stereotypizacji

Panuje silne przekonanie, że aktywności związane z troską o innych, opieką czy uważnością na ludzkie problemy to domena kobiet, a mężczyźni są w tym zakresie wyjątkowo słabo utalentowani. Są to naturalnie stereotypy dotyczące ról społecznych pełnionych przez kobiety i mężczyzn.

Kształtowanie się tego typu stereotypów ilustruje rysunek 1. Słowo „stereotyp" pochodzi z języka greckiego: *stereos*, czyli 'stężały, twardy, masywny' i *typos*, czyli 'wzorzec, odcisk'. Pojęcia stereotypu najczęściej używa się na oznaczenie gotowych, zrutynizowanych, utrwalonych w danym języku przekonań jednej grupy na temat członków innej, „obcej" grupy. W naszym umyśle tworzy się system uproszczonych przekonań, wyobrażeń, oczekiwań:

- o wyraźnych konotacjach emocjonalnych i oceniających,
- podzielanych przez członków grupy lub społeczności,
- wyrażanych w komunikacji werbalnej, symbolicznej i pozawerbalnej,
- czerpany raczej z wtórnych przekazów społecznych niż opartych na bezpośrednim doświadczeniu,
- ujmowanych w sposób globalny,
- cechujących się sztywnością i odpornością na zmiany mimo informacji, które ich nie potwierdzają,
- pełniący rolę narzędzia społecznej kontroli.

[33] M.L. Knapp, *Nonverbal Communication in Human Interaction*, New York 1978.
[34] C. Rogers, *O stawaniu się osobą. Poglądy terapeuty na psychoterapię*, Poznań 2002.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Rysunek 1. Mechanizm stereotypizacji

1. Obowiązki pełnione przez kobiety i mężczyzn są wiązane z określonymi cechami psychicznymi. Skoro kobiety zajmują się dziećmi, to przypisuje się im opiekuńczość, delikatność. Mężczyźni częściej pracują na stanowiskach kierowniczych, więc przypisuje się im racjonalność, odwagę itd.
2. Interpretacja tych cech jako „naturalnych", a nie będących efektem specyfiki zadań pełnionych przez kobiety i mężczyzn, umacnia przekonanie, że kobiety są „stworzone" do jednych aktywności, a mężczyźni — do drugich.
3. Oczekiwania wobec kobiet i mężczyzn rozciągane są również na inne sytuacje — zgodnie z przypisanymi im cechami. Oczekiwania stają się normą — punktem odniesienia.
4. Kobiety i mężczyźni, czując presję wynikającą z norm funkcjonowania obu płci, podporządkowują się tym oczekiwaniom, aby nie utracić społecznej akceptacji i nie być postrzeganym/ą jako osoba niedostosowana, dziwna, „nienormalna".
5. Zgodnie z oczekiwaniami, zachowania kobiet i mężczyzn potwierdzają słuszność pożądanego obrazu kobiecości i męskości. Koło się zamyka.

Źródło: Podręcznik trenerski projektu Student Gender Indeks, Warszawa 2009

Kto zatem może udzielać PPE?

Każda osoba, która:

- chce pomagać,
- ma odpowiednie kompetencje,
- zna procedurę (przeszła odpowiednie szkolenie),
- otrzymuje wsparcie i korzysta z niego,
- nie przeżywa własnego głębokiego kryzysu psychologicznego.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Bibliografia

Belkin G.S., *An Introduction to Counseling*, Dubuque 1984.
Brammer L.M., *The helping relationship: Process and skills*, New York 1985.
Caplan G., *An approach to community mental heath*, New York 1961.
Caplan G., *Principles of preventive psychiatry*, New York 1964.
Carkhuff R.R., Berenson B.G., *Beyond counseling and therapy*, New York 1977.
Górniak K., Pijarowska R., *Personel medyczny „służbą szybkiego reagowania" w kryzysie pacjentów*, „Edukacja Zdrowotna" 2010, nr 1.
Górniak K.Z., *Pierwsza Pomoc Emocjonalna. Pierwszy etap zarządzania kryzysem*, Warszawa 2010.
Hetherington A., *Wsparcie psychologiczne w służbach ratowniczych*, Gdańsk 2004.
James R.K., Gilliland B.E., *Strategie interwencji kryzysowej. Pomoc psychologiczna poprzedzająca terapię*, Warszawa 2005.
Knapp M.L., *Nonverbal Communication in Human Interaction,* New York 1978.
Kubacka-Jasiecka D., *Interwencja kryzysowa. Pomoc w kryzysach psychologicznych*, Warszawa 2010.
Kubacka-Jasiecka D., *Z psychologii kryzysu* [w:] D. Kubacka-Jasiecka, A. Lipowska-Teutsch (red.), *Oblicza kryzysu psychologicznego i pracy interwencyjnej*, Kraków 1997.
Marino T.W., *Crisis counseling: Helping normal people cope with abnormal situations*, "Counseling Today" 1995, No. 38(03).
McLeod L., *An Introduction to Counselling*, Buckingham 1998.
Murray S., Holmes J.G., Griffin D.W., *The benefits of positive illusions: Idealization and the construction of satisfaction in close relationships*, "Journal of Personality and Social Psychology" 1996, No. 70.
Pijarowska R., Górniak K., *Pierwsza Pomoc Emocjonalna niezbędnym narzędziem pracy osób zaangażowanych w bezpieczeństwo EURO 2012*, „Terroryzm" 2008, nr 4.
Pilecka B., *Kryzys psychologiczny. Wybrane zagadnienia*, Kraków 2004.
Podręcznik trenerski projektu Student Gender Indeks, Warszawa 2009.
Rogers C., *O stawaniu się osobą. Poglądy terapeuty na psychoterapię*, Poznań 2002.
Rosenbluh E.S., *National Institute for Crisis Intervention Lecture*, Louisville 1975.
Shaw C.L.M., *Personal narrative: Revealing self and reflecting other*, "Human Communication Research" 1997, No. 24.
Yalom I.D., *Patrząc w słońce. Jak przezwyciężyć grozę śmierci*, Warszawa 2008.
<www.biurokarier.umk.pl/model-kompetencji-zawodowych>, kwiecień 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Kornelia Stępień*

Specyfika uzależnienia kobiet od alkoholu

Słowa kluczowe

specyfika uzależnienia kobiet od alkoholu

Gdy w 1950 r. wyróżniono i scharakteryzowano typy alkoholizmu, aby lepiej dostrzec i ocenić warianty choroby alkoholowej, w badaniach tych nie uwzględniono jeszcze kobiet w sposób wystarczający i oddający rzeczywisty obraz problemu. Oczywiście już wtedy kobiety borykały się z problemem uzależnienia alkoholowego, nawet jeśli nie było to zgodne z ówczesnym stereotypem dotyczącym podziału ról kobiet i mężczyzn w społeczeństwie. Dziś wiadomo, że przynajmniej 1/3 ludzi uzależnionych od alkoholu stanowią kobiety — a ich udział procentowy dramatycznie wzrósł w ciągu ostatnich lat. Uzależnienie, bez względu na to, co stanowi jego przedmiot, to wieloetapowy proces, który jest uwarunkowany licznymi czynnikami. Podłoża motywacyjne choroby alkoholowej zasadniczo różnią się w zależności od indywidualnego przypadku i okoliczności. Kryterium płci pozwala dostrzec wyraźne różnice w specyfice uzależnienia od alkoholu.

Keywords

specificity of making conditional women on alcohol

When about 1950 they distinguished and types of alcoholism were characterised so that better notice and assess variants of alcoholism, women weren't taken into account still in these examinations into the way sufficient and giving back real-world image of the problem. Of course then women already also suffered from the alcoholic addiction, even if it didn't match the contemporary stereotype concerning the division of roles of women and men in the society. Today it is already known, that at least 1/3 women constitute people dependent on alcohol — and their interest-bearing share grows dramatically in final years. Addiction, irrespective of what he constitutes his object is a multistage process which many factors are conditioning. The incentive base of alcoholism fundamentally differs depending on the individual case and the circumstance. In the specificity of the alcohol dependence to notice fundamental differences it is possible taking the criterion of the sex into consideration.

* K. Stępień — Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Wprowadzenie

Zdaniem psychoterapeutki Ewy Woydyłło, autorki książki *Sekrety kobiet*, „wobec współczesnych kobiet, mających zainteresowania wykraczające poza funkcje macierzyńskie i gospodarstwo domowe moralne oczekiwania są tak wysokie, że w ogóle trudno im sprostać. Już zupełnie niemożliwe jest to w przypadku kobiety, która popadnie w chorobę odbierającą zdolność do wypełniania głównej roli polegającej na opiece nad innymi i prowadzeniu domu, gdzie wszystkim ma być miło, ciepło i przyjemnie. Tak jak żaden alkoholik nie przyczynia się do tego, by w domu panowała przyjazna atmosfera, tylko na odwrót, analogicznie nie jest do tego zdolna alkoholiczka. A jednak patrzymy na nich niejednakowo i kobietę oceniamy zawsze surowiej, bardziej bezwzględnie. Nic więc dziwnego, że zasadniczą cechą alkoholizmu kobiet jest wstydliwe ukrywanie problemu i przede wszystkim picie w samotności”[1].

Uzależnienie

Istota uzależnienia od alkoholu tkwi w nierozerwalnym splocie dwóch procesów: z jednej strony, coraz silniejszego, fizjologicznego i psychologicznego przywiązania do „oszukańczego lekarstwa”; z drugiej — zaprzeczania i upierania się, że to lekarstwo w postaci alkoholu nadal leczy, a nie kaleczy. Według założyciela AA, Wiliama Griffitha Wilsona (Billa W.), alkoholika trzeba zobaczyć — nie jak zawsze dotąd — jako zwyrodnialca i słabeusza, lecz jako chorego na „alergię ciała połączoną z obsesją umysłu”[2]. Jedynie przerwanie fali zaprzeczania i przedostanie się przez bastion zakłamania do rozumnego myślenia i realistycznej, a nie nałogowej oceny faktów, może zapoczątkować proces wychodzenia z uzależnienia. To jednak dopiero początek, bo droga do odzyskania zdrowia psychicznego, fizycznego, duchowego, emocjonalnego i społecznego jest długa i najeżona trudnościami[3].

Zespół uzależnienia od alkoholu, zgodnie z kryteriami zawartymi w 10. edycji Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób, Urazów i Przyczyn Zgonów (ICD 10), należy definiować jako wystąpienie przynajmniej trzech z następujących objawów, w okresie przynajmniej jednego miesiąca lub w ciągu ostatniego roku w kilkukrotnych okresach krótszych niż miesiąc:

— silne pragnienie lub przymus picia („głód alkoholowy”),
— upośledzenie zdolności kontrolowania zachowań związanych z piciem (powstrzymywanie się od picia, trudności w zakończeniu picia, trudności w ograniczaniu ilości wypijanego alkoholu),
— fizjologiczne objawy zespołu abstynencyjnego w sytuacji ograniczenia lub przerywania picia (drżenie, nadciśnienie tętnicze, nudności, wymioty, biegunka,

[1] E. Woydyłło, *Sekrety kobiet*, Kraków 2005, s. 86–87.
[2] E. Woydyłło, *Rak duszy. O alkoholizmie*, Kraków 2009, s. 21
[3] Tamże, s. 21, 223.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

bezsenność, niepokój, w krańcowej postaci majaczenie) lub używanie alkoholu w celu uwolnienia się od objawów abstynencyjnych,
— zmieniona (najczęściej zwiększona) tolerancja alkoholu, potrzeba spożywania zwiększonych dawek dla osiągnięcia oczekiwanego efektu,
— koncentracja życia wokół picia kosztem zainteresowań i obowiązków,
— uporczywe picie alkoholu mimo oczywistych dowodów występowania szkodliwych następstw picia.

Uzależnienie od alkoholu jest chorobą chroniczną, postępującą i potencjalnie śmiertelną. Nie jest możliwe całkowite jej wyleczenie, a jedynie zahamowanie narastania jej objawów i związanych z nią szkód zdrowotnych[4].

W świetle nowoczesnej nauki uzależnienie od alkoholu jest chorobą uwarunkowaną wieloczynnikowo, u jej podstaw leżą determinanty bio-psycho-społeczne. Choroba ta zakłóca funkcjonowanie człowieka w sferze somatycznej, psychologicznej, społecznej i duchowej. Model leczenia tego schorzenia musi być dostosowany właśnie do takiego sposobu jego postrzegania[5].

Alkohol a płeć

Płeć jest silnym wyznacznikiem zachowań związanych z piciem alkoholu. Z ogólnokrajowych badań ankietowych przeprowadzonych w 1990 r. wśród dorosłych Amerykanów wynika, że alkohol spożywa więcej mężczyzn (71%) niż kobiet (59%). Prawdopodobieństwo nadużywania alkoholu również w większym stopniu dotyczy mężczyzn, gdyż 21% przedstawicieli tej płci pije dwie lub więcej standardowych porcji alkoholu dziennie, natomiast współczynnik ten odnosi się do 6% kobiet. Standardowa porcja alkoholu odpowiada 330 ml piwa, 100 g wina lub 40 g wódki i zawiera ok. 10 g czystego alkoholu. Dane z 39 ankietowych badań podłużnych przeprowadzonych w 15 krajach potwierdziły istnienie różnic dotyczących spożywania alkoholu w zależności od płci. W każdym kraju i w każdej grupie wiekowej mężczyźni piją więcej i częściej oraz przyznają, że mają znacznie więcej problemów związanych ze spożywaniem alkoholu niż kobiety. Z drugiej jednak strony kobiece zachowania związane z piciem alkoholu mogą znacznie różnić się od siebie w poszczególnych krajach, a w obrębie danego kraju — w różnych okresach[6].

Na trudne doświadczenia życiowe lub nawet powszednie frustracje powszechną ludzką reakcją jest brak zgody. Przybiera on jednak różne postaci. Mężczyźni częściej wybuchają gniewem, kobietom zaś łatwiej przychodzi jego tłumienie. Z zapamiętaniem jednak, by nie powiedzieć: z lubością, zmieniają swą złość w użalanie

[4] PARPA — Państwowa Agencja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, <http://www.parpa.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=30&Itemid=8>, 10 marca 2014 r.

[5] Tamże.

[6] M. Ślósarska (red.), *Alkohol a zdrowie — kobiety i alkohol*, Warszawa 1997, s. 7–8.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

się nad sobą. Zamiast obracać trudne emocje przeciwko sprawcom przykrości, skierowują je przeciw sobie[7].

Ewa Woydyłło, jako terapeutka w Ośrodku Terapii Uzależnień Instytutu Psychiatrii i Neurologii w Warszawie, podjęła się próby odpowiedzi na pytanie, gdzie podziewa się kobieca intuicja w sytuacji, w której najlepszym rozwiązaniem byłaby ucieczka, wyzwolenie się z przerastającej nas, traumatycznej sytuacji. Powołując się na historie swoich pacjentek, badaczka twierdzi, że kobiety są mistrzyniami adaptacji, potrafią przyzwyczaić się do najgorszych sytuacji. Płacą za to wysoką cenę, którą czasem staje się uzależnienie, ale także depresja, nerwica czy niesatysfakcjonujące życie. Czy taką postawę należy uznać za cierpliwość czy cierpiętliwość? Bierność, pogodzenie się z losem i odkładanie trudnych spraw na wieczne „później" jest drogą przez piekło. Są też kobiety skrzywdzone i ograbione z dzieciństwa, które przyzwyczaiły się poprzestawać na okruszkach spadających z pańskiego stołu, uważając, że tylko to im się należy. Ale nawet pośród kobiet obytych i wykształconych spotyka się cierpiętnice, które tylko pozornie są silnymi i dzielnymi bizneswoman, dziennikarkami, aktorkami czy żonami „znanych mężów"[8].

Zdaniem psycholog Katarzyny Skotarczyk, w przypadku kobiet znacznie częściej niż u mężczyzn podłożem sięgania po alkohol są specyficzne stany emocjonalne, próba sprostania problemom związanym z sytuacją domową, wynikającym z pełnienia roli matki i żony, przeżywanie swoistej np. dla gospodyni domowej formy samotności związanej często z frustrującymi i niespełnianymi potrzebami, takimi jak potrzeba kontaktu z innymi ludźmi czy też potrzeba samorealizacji. Często prowadzi to do przeżywania permanentnego zmęczenia, rozdrażnienia czy kłopotów ze snem, alkohol wydaje się szybkim i łatwym rozwiązaniem tych problemów. Niestety, często brakuje refleksji, że to pierwszy krok do uzależnienia się. Kobiety ze względu na bardziej rozbudowaną sferę emocjonalną częściej i intensywniej przeżywają takie uczucia jak poczucie winy, stany lękowe czy depresyjne. „Można rzec, iż kobiety posuwają się do specyficznej formy samookaleczenia, poprzez redukowanie przy pomocy alkoholu nieprzyjemnych dla siebie stanów emocjonalnych. To sprzężenie się problemów, chociażby alkoholizmu i depresji, powoduje często złą diagnozę specjalistów, którzy koncentrują się na objawach depresji, pomijając kwestie uzależnienia. A bezdyskusyjnym jest fakt, że przy istnieniu tych dwóch chorób nie jest możliwe poradzenie sobie z depresją bez utrzymywania abstynencji"[9].

Blisko 80% kobiet spożywa alkohol. Kobiety piją średnio znacznie mniej alkoholu niż mężczyźni i znacznie rzadziej doświadczają problemów z tego powodu. Niewiele osób ma świadomość, że alkohol działa inaczej (bardziej toksycznie) na organizm kobiety niż mężczyzny i że w przypadku kobiet ryzyko negatywnych

[7] E. Woydyłło, *Sekrety kobiet…*, wyd. cyt., s. 95.

[8] Tamże.

[9] K. Skotarczyk, *Alkoholizm w szpilkach — czyli jak wygląda uzależnienie od alkoholu u kobiet*, <http://www.wotuw.pl/alkoholizm-szpilkach-czyli-jak-wyglada-uzaleznienie-od-alkoholu-u-kobiet>, 26 marca 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

konsekwencji spożywania alkoholu jest znacznie większe. Rośnie ono wraz ze wzrostem ilości wypijanego alkoholu. W ostatnich latach zauważyć można niepokojącą tendencję — rośnie liczba nadmiernie pijących młodych kobiet i dziewcząt, a ich poziom picia (ilość spożywanego alkoholu i częstotliwość tej czynności) zbliża się do poziomu picia mężczyzn[10].

Kobiety pijące najwięcej alkoholu to osoby:
— w wieku od 18 do 29 lat,
— pozostające w stanie wolnym (panny i osoby rozwiedzione),
— mieszkanki miast (powyżej 50 tys. mieszkańców),
— uczące się i studiujące oraz bezrobotne.

Co dziesiąta kobieta w wieku od 18 do 29 lat wypija rocznie ponad 7,5 l czystego alkoholu, co stwarza ryzyko poważnych szkód zdrowotnych, psychologicznych i społecznych[11].

Ryzyko spożywania alkoholu przez kobiety[12]

Ryzykowne spożywanie alkoholu przez kobiety może być przyczyną występowania zaburzeń nastroju, zwłaszcza o charakterze lękowym i depresyjnym. Każda ilość alkoholu spożywanego przez kobiety w ciąży działa toksycznie na rozwijające się dziecko. W przypadku kobiet pijących alkohol podczas ciąży znacznie częściej występują przedwczesne porody oraz poronienia. Kobiety nadmiernie pijące są częściej niż nadużywający alkoholu mężczyźni ofiarami wypadków, urazów, przemocy fizycznej, gwałtów i nadużyć seksualnych. Picie alkoholu zwiększa natężenie zachowań ryzykownych, w tym seksualnych, co pociąga za sobą zagrożenie przemocą seksualną, zakażeniami czy niechcianą ciążą.

Na podstawie wyników badania przeprowadzonego przez PBS na zlecenie PARPA w czerwcu i lipcu 2005 r. na reprezentatywnej próbie 1038 Polaków można wysnuć następujące wnioski:

1. Stężenie alkoholu we krwi zależy od ilości wypitego alkoholu i masy ciała. Kobiety są średnio niższe od mężczyzn i mniej ważą, ale nawet jeśli kobieta waży tyle samo, co mężczyzna, to po wypiciu identycznej porcji alkoholu jej organizm otrzyma go 40% więcej.

Ponieważ alkohol lepiej rozpuszcza się w wodzie niż w tłuszczu, a w ciele kobiety jest stosunkowo więcej tkanki tłuszczowej i mniej wody niż w ciele mężczyzny, stężenie alkoholu we krwi w rezultacie wypicia takiej samej objętości alkoholu jest wyższe u kobiety niż u mężczyzny. Ponadto znajdujący się w żołądku enzym rozkładający alkohol — dehydrogenaza alkoholowa — jest mniej aktywny u kobiet, co w rezultacie powoduje, że więcej alkoholu przedostaje się z układu trawiennego

[10] J. Fudała, *Kobiety i alkohol*, Warszawa 2007, <http://www.parpa.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=45&Itemid=8>, 20 marca 2014 r.

[11] Tamże.

[12] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

do krwi. Kobiecy organizm zawiera także więcej estrogenu, czyli żeńskiego hormonu płciowego, który sprzyja intensywniejszemu wchłanianiu alkoholu. Czynniki te sprawiają, że po wypiciu alkoholu jego stężenie w tkankach kobiet jest wyższe niż w tkankach mężczyzn. Przyswajalność alkoholu i ekspozycja tkanek na jego toksyczne działanie jest zatem wyższa w przypadku kobiet[13].

2. Organizm kobiety wykazuje mniejszą niż organizm mężczyzny zdolność do obrony przed negatywnymi konsekwencjami picia alkoholu:

— alkohol powoduje u kobiet silniejsze dysfunkcje mózgu; zakłóca bardziej i inaczej jakościowo zdolności psychomotoryczne. Dotyczy to zwłaszcza osłabienia zdolności radzenia sobie z działaniami złożonymi (np. kierowanie samochodem),
— kobiety nadużywające alkoholu są bardziej narażone na upośledzenie funkcji poznawczych,
— alkohol zaburza funkcje hormonalne, co może zakłócić cykl miesiączkowy,
— u kobiet pijących ryzykownie występuje zwiększone zagrożenie nowotworem sutka.

Wciąż stosunkowo niewiele wiadomo o czynnikach ryzyka predysponujących kobiety do zachorowania na raka sutka. Kobiety nie mają wpływu na większość znanych obecnie czynników ryzyka, np. na występowania raka sutka w rodzinie czy czas pierwszej miesiączki. Istnieją jednak koncepcje, poparte wynikami badań, sugerujące związek pomiędzy piciem alkoholu a zachorowalnością na ten konkretny nowotwór. Większość badań wskazuje, że względne ryzyko mieści się w granicach 1,2–2,0. Oznacza to, że ryzyko wystąpienia raka sutka u kobiet pijących alkohol jest 1,2–2,0 razy większe niż u kobiet niepijących. Największe względne ryzyko w tym zakresie — ok. 2,0 — obserwuje się zwykle wśród kobiet, które wypijają równowartość dwóch lub więcej porcji alkoholu dziennie. Część badań wskazuje na istotny wzrost ryzyka wystąpienia raka sutka u kobiet, które zaczęły pić alkohol przed 30. rokiem życia, oraz kobiet pijących duże ilości alkoholu (trzy lub więcej porcji dziennie), które prowadziły taki styl picia przed ukończeniem 30 lat[14].

— alkohol wypłukuje wapń z organizmu i zakłóca metabolizm witaminy D. Nadużywanie alkoholu przez kobiety zwiększa predyspozycję do ostrych form osteoporozy i powoduje o wiele większą podatność na złamania kości (zwłaszcza w okresie menopauzy),
— skutkiem nadużywania alkoholu przez kobiety może być brak zainteresowania seksem, oziębłość płciowa i niezdolność do przeżywania orgazmu[15].

[13] S.R. Deal, J.S. Gavaler, *Czy kobiety są bardziej niż mężczyźni podatne na marskość wątroby spowodowaną piciem alkoholu* [w:] M. Ślósarska, *Alkohol a zdrowie...*, wyd. cyt., s. 47–48.

[14] M.E. Reichmann, *Alkohol a rak sutka* [w:] M. Ślósarska, *Alkohol a zdrowie...*, wyd. cyt., s. 31–33.

[15] <http://www.parpa.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=164&Itemid=150>, 20 marca 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Alkohol a młode dziewczęta

Na zlecenie PARPA oraz Krajowego Biura ds. Przeciwdziałania Narkomanii w 2011 r. zrealizowana została w Polsce kolejna edycja badań ankietowych w ramach *Europejskiego programu badań ankietowych w szkołach ESPAD. Używanie alkoholu i narkotyków przez młodzież szkolną*, w gimnazjach oraz drugich klasach szkół ponadpodstawowych (grupa 15–16-latków oraz 17–18-latków).

Wyniki badań są następujące:

— napoje alkoholowe są najbardziej rozpowszechnioną substancją psychoaktywną używaną przez młodzież (ponad 87% uczniów trzecich klas gimnazjalnych i ponad 95% uczniów drugich klas szkół średnich przyznaje się do ich spożywania). Najbardziej popularnym napojem alkoholowym jest piwo. Rosną niestety wskaźniki spożywania napojów wysokoprocentowych;
— utrzymuje się liczba abstynentów, zmniejsza się powoli również częstość picia oraz ilość jednorazowo wypijanego alkoholu przez młodzież. Jako wskaźnik częstej konsumpcji traktowane jest picie alkoholu w ciągu ostatniego miesiąca poprzedzającego badanie. W tym okresie piło alkohol ponad 60% chłopców oraz ponad połowa dziewcząt (53%) uczących się w trzecich klasach gimnazjalnych (15–16-latków);
— do upicia się w czasie ostatniego roku przyznało się niemal 50% piętnastolatków (49% chłopców i 48% dziewcząt) i około 70% siedemnastolatków (76% chłopców i 64% dziewcząt);
— spada odsetek młodych ludzi, którzy oceniają dostępność alkoholu dla nieletnich jako łatwą, ale nadal jest on bardzo wysoki (w przypadku piwa: 80% 15-latków i ponad 90% 17-latków)[16].

Porównanie wyników badań polskich nastolatków z wynikami innych krajów europejskich pozwala stwierdzić, że pod względem większości wskaźników polska młodzież lokuje się w drugiej dziesiątce. Jedynie pod względem częstości picia piwa polskie dziewczęta znalazły się w pierwszej trójce, a chłopcy w pierwszej piątce wśród 35 krajów uczestniczących w badaniu.

Bardzo istotną zmianą zaobserwowaną w badaniach jest zwiększająca się grupa dziewcząt sięgających po coraz większe ilości alkoholu. Wyniki te traktowane są jako kontynuacja przemian obyczajowych obserwowanych od połowy lat dziewięćdziesiątych XX w., lecz po raz pierwszy w Polsce doszło do:

— wyrównania się wyników populacji chłopców i dziewcząt we wskaźnikach upijania się i używania narkotyków,
— „prześcignięcia" przez dziewczęta chłopców w piciu alkoholu i paleniu tytoniu[17].

Należy podkreślić, że nawet sporadyczne picie alkoholu przez młodych ludzi jest częstą przyczyną pogorszenia się wyników w szkole, konfliktów z rodzicami

[16] *Spożycie alkoholu przez młodych ludzi. Diagnoza*, http://www.parpa.pl/index.php/alkohol-i-mlodzi-polacy/diagnoza, 26 maja 2015 r.

[17] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

czy przyjaciółmi, może też doprowadzić do wystąpienia różnego rodzaju szkód i zachowań ryzykownych, m.in.:

— co ósmy piętnastolatek (13,0%) oraz co trzynasta piętnastolatka uczestniczyli w kłótni lub sprzeczce z powodu alkoholu,
— 13,2% piętnastolatków oraz ponad 20% siedemnastolatków brało udział w bójce w związku z alkoholem, a ich rzeczy osobiste lub ubrania uległy zniszczeniu (12,3%),
— 12,6% chłopców oraz 6,3% dziewcząt przyznaje, iż w związku z piciem alkoholu miało problemy z rodzicami. W przypadku siedemnastolatków przyznaje się do tego co piąty młody człowiek,
— co dziesiąty siedemnastolatek przyznaje, iż z powodu picia alkoholu miał wypadek lub doznał uszkodzeń ciała (11,3%),
— niemal 6% 17-letnich dziewcząt z powodu picia alkoholu odbyło niechciane stosunki seksualne

W przypadku nastolatków pijących duże ilości alkoholu mamy do czynienia z nasileniem obszaru strat. Dodatkowo ci młodzi ludzie wchodzą w ryzyko uzależnienia, co w znaczący sposób doprowadzić może do ich patologizacji, a w efekcie do wykluczenia społecznego[18].

Modele spożywania alkoholu przez kobiety

„Kobiety z powodu swej złożonej fizjologii są bardziej podatne na uzależnienie od alkoholu niż mężczyźni. Krócej i mniej muszą pić, by osiągnąć zaawansowaną, ciężką fazę choroby. W trakcie nasilania się uzależnienia mniej się awanturują lub wdają w publiczne bijatyki, rzadziej są bywalczyniami izb wytrzeźwień i nie popełniają pod wpływem alkoholu zbyt wielu ciężkich przestępstw, ale swe zdrowie fizyczne i psychiczne rujnują doszczętnie. Niszczą więzi z bliskimi, zrażając do siebie, również prędzej niż mężczyźni, nawet najbardziej kochające i oddane osoby (…)". Otoczenie, w tym także najbliższa rodzina, bardzo się wstydzi nadużywającej alkoholu „czarnej owcy". Wstydzi się nawet wtedy, gdy zdobywa się ona na odwagę szukania pomocy, a może zwłaszcza wtedy, bo wiąże się to z ujawnieniem wstydliwego faktu[19].

W jednym z badań przeprowadzonych w latach 90. ubiegłego wieku zbadano sposób podejścia do picia alkoholu uzależnionych od niego kobiet, aby uzupełnić braki w dotychczasowych badaniach naukowych. Mimo że jest możliwe odniesienie tradycyjnych kategorii uzależnienia alkoholowego wobec kobiet, wyróżniono dwa typy alkoholizmu charakterystycznego właśnie dla nich:

— pierwszy typ obejmuje kobiety, które stosunkowo późno (pomiędzy 25. a 40. rokiem życia) zaczęły spożywać alkohol w większych dawkach. W takich przypadkach zwiększone spożycie alkoholu wiąże się zazwyczaj z konkretnymi

[18] Tamże.
[19] E. Woydyłło, *Sekrety kobiet*…, wyd. cyt., s. 86.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

wydarzeniami i kryzysami życiowymi, które stanowią dla kobiet wielkie obciążenie i z którymi zazwyczaj nie potrafią sobie poradzić. Osoby, których to dotyczy, mają niezwykle silne poczucie winy z powodu picia. Twierdzą, że same przyczyniają się do częstszego spożywania alkoholu, czują się odpowiedzialne za gwałtowne wybuchy złości i pogardę ze strony mężów czy partnerów. W przypadku tych kobiet na obraz samych siebie składają się poczucie niższości, umniejszanie własnej wartości i niedocenianie własnych osiągnięć. Z reguły żyją w związku małżeńskim lub partnerskim, utrzymują poprawne kontakty z rodziną, ich droga zawodowa jest przejrzysta strukturalnie, a aktywne zawodowo kobiety osiągają sukcesy na tym polu. Zaburzenia psychosomatyczne, takie jak migrena, nieżyt żołądka, problemy ginekologiczne albo ogólna podatność na choroby, stanowią dowód na to, że niełatwo przychodzi im dostrzec i przeforsować realizację swych pragnień, zamiast ciągle tylko dopasowywać się do sytuacji i starać się funkcjonować prawidłowo w życiu codziennym[20];

— kobiety należące do drugiego typu zaczynają spożywać znaczne dawki napojów alkoholowych stosunkowo wcześnie, bo między 15. a 25. rokiem życia. Ich pierwsze doświadczenia to pijackie ekscesy, a nie ciągła konsumpcja dużych dawek alkoholu. Kobiety te znajdują się w stanie nieustannego napięcia, wiele z nich było wykorzystywanych i maltretowanych w dzieciństwie. To nie kryzysy czy problemy życiowe decydują o sięgnięciu po kieliszek. Gdy mówią o winie, upatrują jej w zewnętrznych okolicznościach, zazwyczaj jednak w ogóle nie wspominają o poczuciu winy. Opisują przyjemne strony picia, napoje alkoholowe są dla nich często symbolem statusu. W próbie określenia samych siebie charakterystyczne jest wewnętrzne rozdarcie między fantazjami o własnej wielkości a ekstremalnym pomniejszaniem swojej wartości. Stosunki prywatne tych kobiet są zazwyczaj bardzo skomplikowane. Także jako dorosłe osoby często są maltretowane i wykorzystywane przez najbliższych, równie często ich relacje z własnymi dziećmi bywają napięte, a ich drogę zawodową cechuje częściej degradacja niż sukces. Ogólny stan zdrowia kobiet kwalifikujących się do tego typu uzależnienia jest zazwyczaj stosunkowo zły[21].

Różnice w uzależnieniu w zależności od płci przez pryzmat skuteczności terapii

Ewa Woydyłło na podstawie swych doświadczeń tłumaczy, że gdy usiłuje nakłonić do leczenia uzależnioną kobietę, przypomina się jej historia o żabach, którą w dzieciństwie opowiedziała jej matka-biolog: „Otóż gdy żaby włożymy do płytkiego zbiornika z zimną wodą, a następnie zaczniemy tę wodę bardzo powoli podgrzewać, doprowadzając ją stopniowo do wrzenia, to one nie zauważą, że woda staje się coraz gorętsza i gorętsza. Zamiast wyczuć zagrażające niebezpieczeństwo

[20] K. Dietze, M. Spicker, *Ile można wypić?...*, wyd. cyt., s. 47–48.

[21] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

i bez większego trudu zawczasu wyskoczyć na zewnątrz, żaby pozostają w wodzie, aż w końcu toną wszystkie ugotowane we wrzątku". W życiu kobiety tym wrzątkiem mogą stać się różne rzeczy — związek z mężczyzną, czasem dominacja matki czy teściowej, uzależnienie od dzieci-pijawek lub dzieci-powojów, a także mające swe korzenie w dzieciństwie wyrzeczenie się swoich własnych pragnień na rzecz zaspokajania potrzeb innych członków rodziny[22].

Najbardziej niebezpiecznym środowiskiem dla kobiet popadających w alkoholizm jest paradoksalnie ich własny dom. Mężczyzn alkoholików do picia prowokują koledzy, wybujała zuchwałość, pijacki obyczaj towarzyski, moda na zakrapiany styl życia podczas delegacji, włóczenie się po knajpach czy pubach. Kolejna różnica pomiędzy alkoholizmem kobiet i mężczyzn sprowadza się do tego, że ci drudzy nawet w najbardziej zaawansowanym stadium uzależnienia przynajmniej pozorują dobre mniemanie o sobie, prezentują tzw. wisielczy humor, coś w rodzaju dumy z przynależności do pijackiego gatunku. Kobiety, które mają problem z alkoholem, nigdy się tak nie zachowują. Ich poczucie jest skrajnie odmienne. Nawet te z nich, które usiłują pomniejszać swój problem lub mu zaprzeczać, objawiają wyraźną pogardę dla siebie, brak wiary i wstręt do własnej osoby oraz obawę, czy w ogóle może być dla nich jakiś ratunek[23].

Pomimo powszechnie panującego przekonania, także wśród wielu terapeutów, że trudniej jest leczyć kobiety nadużywające alkoholu, z większości prac poglądowych wynika, że różnice w efektach leczenia przedstawicieli obu płci są stosunkowo niewielkie. I tak np. Marsha Vannicelli czy Tracey Jarvis wskazują, że w ciągu pierwszego roku po zakończeniu terapii rezultaty są nieco lepsze u kobiet, natomiast efekty długofalowe są lepsze w przypadku mężczyzn. Należy mieć jednak na względzie, że dane te mogą być nieco zniekształcone na skutek zróżnicowanych programów terapeutycznych oraz niejednorodnego okresu obserwacji poszczególnych grup pacjentów. Badania 12 tys. uzależnionych pacjentów z New Jersey wykazały, że kobiety częściej niż mężczyźni przerywają leczenie przed ukończeniem terapii, co automatycznie sprawia, że mają mniejszą szansę na pomyślny efekt w postaci np. abstynencji czy ograniczenia spożycia alkoholu, niż osoby, które przeszły cały program terapeutyczny. Ponadto T. Jarvis usiłował dowieść słuszności postawionej przez siebie hipotezy, że kobiety i mężczyźni mogą inaczej reagować na różne sposoby leczenia. Zdaniem badacza:

— kobiety wolą indywidualne terapie, co pomaga im uniknąć społecznego stygmatu „alkoholiczki",
— w skład mieszanych grup terapeutycznych wchodzą zazwyczaj mężczyźni, dlatego też sprawy szczególnie ważne i istotne tylko dla kobiet mogą zostać pominięte,
— dynamika grupy i styl interakcji w grupach mieszanych są bliższe oczekiwaniom mężczyzn,

[22] E. Woydyłło, *Sekrety kobiet*…, wyd. cyt., s. 88.
[23] Tamże, s. 88–89.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

— sesje terapii grupowej często ukierunkowane są na potrzeby społeczne mężczyzn (np. poczucie przynależności do grupy), wcześniej realizowane w środowiskach pijących. Kobiety pragną zaś relacji społecznych opartych na kontaktach indywidualnych.

Niektórzy wskazują jednak, że w grupach samopomocy, takich jak anonimowi alkoholicy, kobiety ze względu na większe zaangażowanie w pracę grupy osiągają dobre wyniki leczenia. Inni podają, że jeśli kobieta nie jest głęboko uzależniona, a celem terapii jest ograniczenie ilości spożywanego alkoholu, odniesie ona większy sukces niż mężczyzna. Kobiety odnoszą lepsze rezultaty leczenia w programach opartych na technikach samoobserwacji, co tłumaczy się często zmniejszonym wpływem zagrożenia piętnem społecznym[24].

Podsumowanie

Kobietę z problemem alkoholowym trudniej zmotywować do leczenia niż mężczyznę. Istnieje wiele powodów takiego stanu rzeczy. Kobietom łatwiej ukrywać nałóg pod maską depresji, nerwicy czy samotności. Otoczenie krępuje się poruszać wstydliwy problem. Fizjologiczne szkody spowodowane na skutek picia są bardziej dotkliwe w przypadku kobiet. Przede wszystkim same alkoholiczki mają ogromne poczucie winy i czują do siebie odrazę, co znacząco utrudnia wiarę w to, że można im pomóc. Bardzo wstydzą się rozmawiać o swoim problemie. Buńczuczność i junactwo dłużej chronią mężczyzn alkoholików przed totalnym rozpadem psychicznym i całkowitą utratą wiary w siebie. Kobiety mają trudniej, ponieważ wiele alkoholiczek czuje, że są wewnątrz „martwe jak wypalone drzewo". Nie potrafią, nawet przed sobą, przyznać, że są uzależnione[25].

Udzielenie pomocy alkoholiczce jest trudnym procesem. Wyrzeczenie się „lekarstwa", jakim jest alkohol, może się powieść, ale zrezygnowanie ze statusu ofiary wymaga bohaterstwa. Trzeba nauczyć się mieć swoje zdanie. Potulność i bierne posłuszeństwo muszą ustąpić miejsca świadomości własnych potrzeb i gotowości do zadbania o nie. Bezmyślne powtarzanie rutynowych zajęć, które nigdy się nie zaczynają i nigdy nie kończą, trzeba wymienić — na początek przynajmniej przez godzinę dziennie albo jeden dzień w tygodniu, albo jeden miesiąc w roku — na swój „projekt", którego realizacja mogłaby dać poczucie spełnienia, sukcesu i uznania z zewnątrz. Niektóre kobiety po zakończeniu kuracji odwykowej idą na studia, inne odkurzają dyplomy i znajdują pracę, jeszcze inne rzucają palenie lub zaczynają czytać książki. Każda zdrowiejąca alkoholiczka diametralnie zmienia swoje życie. Siebie również[26].

Alkoholizm jest demokratyczną chorobą. Dotyka ludzi bez względu na ich wiek, status społeczno-ekonomiczny, zajmowane stanowisko, wykonywany zawód, pełnioną

[24] M. Ślósarska (red.), *Alkohol a zdrowie...*, wyd. cyt., s. 98–99.

[25] E. Woydyłło, *Rak duszy...*, wyd. cyt., s. 69, 74.

[26] E. Woydyłło, *Sekrety kobiet…*, wyd. cyt., s. 97–98.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

funkcję, ale również bez względu na płeć. Uzależnienie kobiet od alkoholu warunkowane jest jednak odmiennymi czynnikami niż w przypadku mężczyzn. Właściwa diagnoza predykatorów tworzących podłoże rozwoju tej choroby u kobiet niewątpliwie sprzyjać może skuteczniejszej terapii umożliwiającej szybszy powrót do normalnego — „zdrowego" funkcjonowania w społeczeństwie. Należy też pamiętać, że zbagatelizowanie determinantów, okoliczności, które przyczyniły się do powstania uzależnienia od alkoholu, może skutkować szybkim jego nawrotem. Jeżeli przyczyny warunkujące istnienie choroby nie zostaną wyeliminowane, a jedynie stłumione, chwilowo „zagłuszone", jej zażegnanie może okazać się złudne i krótkotrwałe.

Bibliografia

Deal S.R., Gavaler J.S., *Czy kobiety są bardziej niż mężczyźni podatne na marskość wątroby spowodowaną piciem alkoholu* [w:] M. Ślósarska, *Alkohol a zdrowie — kobiety i alkohol*, Warszawa 1997.

Dietze K., Spicker M., *Ile można wypić? Poradnik*, Kraków 2012.

Fudała J., *Kobiety i alkohol*, Warszawa 2007, <http://www.parpa.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=45&Itemid=8>, 20 marca 2014 r.

<http://www.parpa.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=89&Itemid=12>, 20 marca 2014 r.

Reichmann M.E., *Alkohol a rak sutka* [w:] M. Ślósarska (red.), *Alkohol a zdrowie — kobiety i alkohol*, Warszawa 1997.

Skotarczyk K., *Alkoholizm w szpilkach — czyli jak wygląda uzależnienie od alkoholu u kobiet*, <http://www.wotuw.pl/alkoholizm-szpilkach-czyli-jak-wyglada-uzaleznienie-od-alkoholu-u-kobiet>, 26 marca 2014 r.

Ślósarska M. (red.), *Alkohol a zdrowie — kobiety i alkohol*, Warszawa 1997.

Woydyłło E., *Sekrety kobiet*, Kraków 2005.

Woydyłło E., *Rak duszy. O alkoholizmie*, Kraków 2009.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Katarzyna Bodzioch, Monika Kocjan*

Postawy policjantów/policjantek wobec kobiet doznających przemocy w rodzinie

Słowa kluczowe

postawy, przemoc, płeć, kompetencje

Niniejszy artykuł jest próbą rozważań nad wpływem płci funkcjonariuszy Policji na ich postawy wobec kobiet doznających przemocy domowej. Stanowi jeden z etapów studiów autorek nad zjawiskiem przemocy, których efektem ma być wykazanie zależności lub ich brak pomiędzy postawami, a więc posiadaną wiedzą, poziomem odczuwanych emocji, a także stereotypami, a płcią funkcjonariuszy Policji. Na potrzeby projektu badawczego przyjęto, że postawa ma charakter strukturalny, trójkomponentowy. Składa się więc z trzech wzajemnie powiązanych elementów: poznawczego, emocjonalnego i behawioralnego. Wnioski oparte są na wynikach badań przeprowadzonych na podstawie autorskiego kwestionariusza do pomiaru postaw i stereotypów wobec kobiet doznających przemocy w rodzinie. Badania zostały przeprowadzone na przełomie marca i kwietnia 2014 r. Grupę badawczą stanowili policjanci i policjantki odbywający szkolenie zawodowe podstawowe w Szkole Policji w Katowicach. Ogółem zbadano 229 osób w wieku od 21 do 39 lat.

Keywords

attitudes, violence, gender, competence

The article is an attempt to consider the influence of gender of police officers on their attitudes towards women suffering domestic violence. It's one of the stages of the authors' studies of phenomenon of violence to show whether there's a correlation or not between attitudes, that is, general knowledge, perceived emotional level but also stereotypes and gender of police officers. It's been assumed for the purpose of the research project that the attitude is structural and three-component in nature. It consists of three mutually related elements: cognitive, emotional and behavioral. Conclusions are based on the results of self-studies and authorial questionnaire for the measurement of attitudes and stereotypes towards women suffering domestic violence. The research was carried out at the end of March–April 2014. The study group were policemen and policewomen on their basic police training in Police School in Katowice. Total number of subjected to the research was 229 aged from 21 to 39.

* K. Bodzioch, M. Kocjan — Szkoła Policji w Katowicach.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Wprowadzenie

Sposób postrzegania i interpretacji zjawiska przemocy jest nierozerwalnie związany z procesem demokratyzacji życia, którego fundamentem jest prawo jednostki do nietykalności. Powszechnie postrzegamy przemoc jako akt godzący w wolność osobistą jednostki i zmuszanie jej do zachowań niezgodnych z własnym „ja". Można wyodrębnić różne formy przemocy, takie jak przemoc wobec dziecka, współmałżonka, osób starszych i inne. Problem ten można rozpatrywać w sposób dwojaki: zarówno z perspektywy osoby stosującej przemoc, jak i osoby jej doznającej[1]. Płeć nie determinuje roli, jaką odgrywa osoba uwikłana w przemoc. Kobieta nie zawsze jest ofiarą, a płeć męska niekoniecznie przypisana jest do roli sprawcy. Jednakże w niniejszych rozważaniach autorki postanowiły skoncentrować się na problematyce kobiet doznających przemocy w rodzinie. Jest to jeden z etapów naszych studiów nad zjawiskiem przemocy, który pozwoli przyjrzeć się szerzej zarówno samemu zjawisku, jak i postawom policjantów wobec osób jej doznających — zależnie od płci funkcjonariuszy Policji oraz osób doznających przemocy i ją stosujących.

Ze względu na fakt, że policjanci, jako specyficzna grupa zawodowa, mają kontakt nie tylko z osobami doznającymi przemocy i sprawcami przestępstw w rodzinie, lecz również całą gamą zjawisk patologicznych, wydają się ciekawą grupą badawczą i właśnie dlatego autorki postanowiły dokonać analizy postaw policjantów (z rozróżnieniem na płeć) wobec kobiet doznających przemocy w rodzinie. W tym miejscu należałoby wyjaśnić, czym jest postawa. To termin wieloznaczny, najczęściej o charakterze strukturalnym, trójkomponentowym. Zgodnie z tym kryterium postawę określamy jako stałą organizację poznawczą, uczuciowo-motywacyjną i behawioralną. Definicja Stefana Nowaka brzmi: „Postawą pewnego człowieka wobec pewnego przedmiotu jest ogół względnie trwałych dyspozycji do oceniania tego przedmiotu i emocjonalnego nań reagowania oraz ewentualnie towarzyszących tym emocjonalno-oceniającym dyspozycjom względnie trwałych przekonań o naturze i własnościach tego przedmiotu i względnie trwałych dyspozycji do zachowania się wobec tego przedmiotu"[2]. W pewnym uproszczeniu oznacza to, że pozytywne (pożądane) postawy zachęcają do podejmowania działań, a negatywne powodują dystans. Każda postawa składa się więc z trzech wzajemnie powiązanych elementów:

- poznawczego, oznaczającego całokształt wiedzy i przekonań dotyczących obiektu,
- emocjonalnego, obejmującego uczucia wobec danego obiektu, np. radość, miłość, zachwyt, szacunek oraz ich przeciwieństwa,

[1] Por. S.D. Herzberger, *Przemoc domowa. Perspektywa psychologii społecznej*, Warszawa 2002, s. 15–16.

[2] S. Nowak, *Metody badań socjologicznych*, Warszawa 1973, s. 23.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- behawioralnego (odnoszącego się do zachowań), składającego się z reakcji ekspresyjnych (mimicznych, pantomimicznych), wokalnych, słownych (w formie opinii) i działań ukierunkowanych na cel (pomoc, opieka, przeszkadzanie, unikanie).

Powyższe trzy elementy przejawiają się w każdej postawie, ale w różnych proporcjach[3]. Na potrzeby niniejszego artykułu autorki postanowiły zbadać postawy funkcjonariuszy i funkcjonariuszek Policji — słuchaczy i słuchaczek odbywających szkolenie zawodowe podstawowe w Szkole Policji w Katowicach. Badanie z założenia miało być przeprowadzone pod koniec szkolenia, tj. w momencie, gdy słuchacze uczestniczyli w zajęciach dydaktycznych na temat zjawiska przemocy domowej. Miało dotyczyć postaw policjantów i policjantek wobec kobiet doznających przemocy domowej i określić stopień, w jakim ulegają oni panującym w społeczeństwie stereotypom dotyczącym przemocy w rodzinie. Analizując postawy przyjmowane przez badanych, chciałyśmy sprawdzić, czy są one pozytywne i wystarczające do prawidłowej analizy przypadków przemocy w rodzinie i podjęcia stosownej interwencji związanej z zapobieganiem przemocy wobec kobiet.

Interwencje policyjne w tym obszarze powinny być bowiem podejmowane w atmosferze szacunku dla uczestników interwencji oraz w warunkach wysokiego profesjonalizmu. Panujące w społeczeństwie przekonanie o nikłych możliwościach pomocy ze strony takiej instytucji jak Policja (pomimo wysokiego stopnia akceptacji i zaufania społecznego, jakim formacja ta jest obdarzana) jest bardzo silne. Należałoby się zastanowić, jaki wpływ na takie stanowisko mają przyjmowane postawy i stereotypy samych policjantów/policjantek. Autorkom zależało także na uwzględnieniu zmiennej płci, by zobaczyć, czy rzeczywiście policjantki mają więcej kompetencji i predyspozycji do pomocy osobom doznającym przemocy niż mężczyźni. Z takimi opiniami autorki zetknęły się niejednokrotnie podczas prowadzonych zajęć dydaktycznych, warsztatów czy dyskusji wśród policjantów różnych szczebli — zarówno szeregowych funkcjonariuszy, jak i zarządzających nimi przełożonych. Taka powszechnie panująca opinia z założenia jest krzywdząca dla policjantów obydwu płci. Z jednej strony niejako odbiera policjantom mężczyznom kompetencje do podejmowania interwencji wobec przemocy w rodzinie, a z drugiej, „z urzędu" przypisuje takie kompetencje policjantkom. W konsekwencji prowadzi to do szufladkowania, przypisywania do określonej komórki organizacyjnej, kierowania do wykonywania określonych zadań służbowych, a nawet zamykania drogi awansu zawodowego. Idąc dalej, działanie takie może być przyczyną konfliktów wewnątrz organizacji oraz wysokiego poziomu niezadowolenia z wykonywanych obowiązków. Etykietowanie może być również dodatkowym stresorem dla policjantów, związanym z dysonansem pomiędzy oczekiwaniami a możliwościami jednostki w radzeniu sobie w sytuacji konieczności podejmowania interwencji wobec przemocy domowej. Przy czym policjanci narażeni są na wspomniane etykie-

[3] Por. tamże, s. 23.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

towanie zarówno ze strony współpracowników, przełożonych, osób doznających przemocy, jak i jej sprawców.

Pamiętając o powyższych uwagach, autorki postawiły szereg pytań związanych z postawami i stereotypami dotyczącymi przemocy domowej, typowymi dla policjantów/policjantek:

- jaka jest postawa policjantów/policjantek — pozytywna czy też negatywna wobec problemu przemocy dotykającej kobiety w rodzinie,
- jakim stereotypom dotyczącym osób doznających przemocy w rodzinie ulegają policjanci/policjantki,
- czy postawa i uleganie stereotypom wiąże się ze zmienną płci (tzn. czy innymi stereotypami kierują się policjantki, a innymi policjanci?).

Metoda badawcza

Do badań wykorzystano kwestionariusz do pomiaru postaw i stereotypów wobec kobiet doznających przemocy w rodzinie. Jednakże w związku z brakiem odpowiednich, w ocenie autorek, wystandaryzowanych technik badawczych służących do pomiaru postaw policjantów/policjantek wobec kobiet doznających przemocy wewnątrzrodzinnej, skonstruowano nowy kwestionariusz do badania interesującej zmiennej.

Kwestionariusz składa się z 25 pytań podzielonych na trzy nierównoliczne grupy:

- pytania związane z poznawczym komponentem postawy,
- pytania związane z emocjonalnym komponentem postawy,
- pytania związane z behawioralnym komponentem postawy.

Do każdego pytania dołączono siedmiopunktową numeryczną skalę szacunkową. Zadaniem badanego było wyrażenie stosunku do sformułowanej w pytaniu tezy przez zaznaczenie swojej odpowiedzi na continuum pomiędzy poniższymi twierdzeniami krańcowymi:

- nigdy — zawsze,
- nie zgadzam się całkowicie — zgadzam się całkowicie,
- indywidualny przypadek — przypadek, jakich wiele,
- bardzo zły — bardzo dobry,
- zdecydowanie nie — zdecydowanie tak.

W przypadku jednego pytania zaproponowano badanym — oprócz możliwości wyboru odpowiedzi spośród siedmiu twierdzeń — możliwość wskazania innej odpowiedzi. Warto jednak zaznaczyć, że wybór „innej opcji" wymuszał na badanym doprecyzowanie, co konkretnie ma na myśli, a więc wpisanie proponowanej przez siebie odpowiedzi. Ponadto w kwestionariuszu zwrócono również uwagę na dane formalne: wiek, płeć oraz poziom wykształcenia respondentów.

Grupa badawcza i opis badań

Badania były anonimowe i zostały przeprowadzone na przełomie marca i kwietnia 2014 r. Grupę badawczą stanowili policjanci i policjantki szkolenia zawodowego

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

podstawowego, którzy realizowali końcowy etap nauki w Szkole Policji w Katowicach. Ogółem zbadano 229 osób (46 kobiet i 183 mężczyzn) w wieku od 21 do 39 lat. Tabela 1 przedstawia rozkład wieku w określonych przedziałach. Należy wspomnieć, że 6 osób nie uzupełniło pola wieku.

Tabela 1. Rozkład wieku w grupie badawczej

Przedział wieku	Liczba osób	Rozkład procentowy
do 25 lat	83	37,2%
26–30 lat	95	42,6%
31–35	38	17,0%
36 lat i powyżej	7	3,1%

Źródło: opracowanie własne

Ponad 20% badanych jest w wieku powyżej 30 lat. Zdecydowana większość, bo prawie 80%, to osoby młode, do 30. roku życia, z czego ponad 1/3 stanowią osoby do 25. roku życia. Mając powyższe na względzie, można uznać, że grupa badawcza była stosunkowo jednolita pod względem wieku. Dostrzegalne jest tutaj jednak pewne niebezpieczeństwo związane z niewielkim doświadczeniem życiowym badanych, które znacząco wpływa na kształtowanie się postaw. Wielu spośród badanych mogło nie zetknąć się w sposób bezpośredni lub pośredni z problemem społecznym, jakim jest zjawisko przemocy domowej. Swoje deklarowane postawy wobec przemocy badani mogli więc opierać wyłącznie na posiadanej wiedzy i domysłach, w jaki sposób zachowają się w sytuacji stania się świadkiem zachowań przemocowych i jakie wywoła to w nich emocje.

Kolejną analizowaną zmienną jest wykształcenie badanych (wykształcenie, a nie przeszkolenie zawodowe, bo w tym wypadku wszyscy są na początku policyjnej drogi zawodowej). Szczegółowe dane przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Rozkład poziomu wykształcenia w grupie badawczej

Wykształcenie	Średnie	Wyższe zawodowe	Wyższe magisterskie
Liczba osób	69	53	105
Kobiety	5 (2,2%)	11 (4,8%)	30 (13,2%)
Mężczyźni	64 (28,2%)	42 (18,5%)	75 (33,1%)
Rozkład procentowy	30,4%	23,3%	46,3%

Źródło: opracowanie własne

Większość badanych osób ma wykształcenie wyższe magisterskie. Można zatem przypuszczać, że w toku zdobywania wykształcenia respondenci zetknęli się z problematyką przemocy domowej albo mają świadomość istnienia różnorodnych problemów społecznych, w tym przemocy w rodzinie. Potwierdza to tezę, że jeśli nie doświadczenie, to przynajmniej poziom posiadanej wiedzy kształtował badane postawy.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Omówienie wyników

Kwestionariusz obfitował w stereotypowe stwierdzenia na temat zjawiska przemocy domowej. Reakcja społeczeństwa na fakt istnienia przemocy w konkretnej rodzinie ma wpływ na to, czy jednostka — osoba doznająca przemocy — poradzi sobie z urazem. Niejednokrotnie podzielenie się traumatycznym doświadczeniem z innymi ludźmi jest warunkiem koniecznym do podjęcia jakichkolwiek kroków zbliżających osobę doznającą przemocy do jej zakończenia. W trakcie procesu, jakim jest przerwanie błędnego koła przemocy, ofiara potrzebuje wsparcia zarówno ze strony swoich bliskich, jak i szerszej społeczności (w tym policjantów). Aby zasypać przepaść pomiędzy osobą doznającą przemocy a społeczeństwem, niezbędna jest właściwa postawa tegoż społeczeństwa wobec zjawiska przemocy i, co za tym idzie, właściwa postawa wobec konkretnej rodziny (poszczególnych jej członków), w której dochodzi do aktów przemocy[4].

Tabela 3. Rozkład średnich wyników dotyczących stereotypów związanych z przemocą w rodzinie z podziałem na płeć badanych

Zmienna	Średnia ogółem	Średnia kobiet	Średnia mężczyzn
Kobieta doznająca przemocy w rodzinie sama prowokuje sprawcę	2,53	2,04	2,66
Kobiety z rodzin patologicznych częściej niż w przypadku rodzin „normalnych" są ofiarami przemocy w rodzinie	4,67	4,16	4,80
Picie alkoholu jest przyczyną agresji wobec kobiet ze strony partnerów	4,86	4,87	4,86
Wygląd zewnętrzny kobiety może prowokować sprawcę przemocy w rodzinie	3,26	3,11	3,30
Ludzie z wyższym wykształceniem nigdy nie są sprawcami przemocy w rodzinie	1,80	1,54	1,86
Mężczyzna jest głową rodziny	4,06	2,50	4,45
Skoro kobiety są bite, to zapewne zasługują na los, jaki je spotyka	1,33	1,35	1,32
Bite kobiety są masochistkami	1,44	1,43	1,45
Ofiara przemocy w rodzinie wzbudza w Tobie uczucie współczucia	5,46	5,22	5,52
Postępowania w sprawach przemocy w rodzinie wobec kobiet zawsze należy traktować jako indywidualny przypadek	1,81	1,63	1,85
Czy uważasz, że dobrym rozwiązaniem jest podjęcie przez policjanta próby przekonania kobiety doznającej przemocy w rodzinie do polubownego załatwienia sprawy i poprzestanie na rozmowie ostrzegawczej ze sprawcą?	2,07	1,91	2,11

[4] Por. J.L. Herman, *Przemoc. Uraz psychiczny i powrót do równowagi*, Gdańsk 2000, s. 81.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Czy wyłącznie widoczne obrażenia ciała u kobiety doznającej przemocy w rodzinie powinny skutkować podjęciem kroków prawnych wobec sprawcy?	1,97	1,83	2,08
Czy podczas szkolenia zawodowego podstawowego zdobyłe(a)ś wiedzę i umiejętności do podejmowania interwencji związanych z przemocą w rodzinie?	5,29	5,41	5,26
Syndrom bitej kobiety dotyczy jedynie małego procentu populacji	3,14	2,63	3,27
Kobiety z klasy średniej nie są bite tak często i tak mocno jak kobiety biedne	2,85	2,39	2,96
Kobiety z grup mniejszościowych są bite częściej niż inne	2,88	2,78	2,91
Bite kobiety są niewykształcone i mają mniejsze kwalifikacje	2,56	2,17	2,66
Bijący mężczyźni używają przemocy we wszystkich relacjach z ludźmi	2,63	2,13	2,75
Mężczyźni bijący kobiety odnoszą mniej sukcesów i nie radzą sobie z otaczającym światem	3,69	3,04	3,86
Mężczyźni bijący swoje żony są psychopatami	3,79	3,57	3,84
Policjant/policjantka może ochronić kobietę przed bijącym mężem	5,18	4,85	5,27
Kiedy kobieta została raz pobita, będzie bita już zawsze	4,00	4,37	3,90
Mężczyzna bijący kobiety będzie bił je zawsze	4,52	4,80	4,45
Bite kobiety mogą zawsze opuścić dom	4,30	4,65	4,21

Źródło: opracowanie własne

Na podstawie wyników zamieszczonych w tabeli 3 można stwierdzić, że do najpopularniejszych stereotypów dotyczących przemocy w rodzinie, funkcjonujących zarówno wśród policjantów, jak i policjantek, należą następujące przekonania:

- kobiety z rodzin patologicznych częściej niż w przypadku rodzin „normalnych" są ofiarami przemocy w rodzinie,
- picie alkoholu jest przyczyną agresji wobec kobiet ze strony partnerów,
- mężczyzna jest głową rodziny,
- kobieta raz pobita będzie bita już zawsze,
- mężczyzna bijący kobiety będzie bił je zawsze,
- bite kobiety mogą zawsze opuścić dom.

Bardzo istotny wydaje się fakt, iż co prawda stereotypy te występują u badanych najczęściej, jednakże uzyskane średnie wyników zarówno u policjantek, jak i u policjantów są na przeciętnym (średnim) poziomie. Wskazania oscylują bowiem pomiędzy 2,5 a 4,87; 2,5 dotyczy średniej policjantek, które zgodziły się ze stwierdzeniem, że mężczyzna jest głową rodziny (policjanci uzyskali wynik na poziomie 4,45). Z kolei najwyższa ze średnich — 4,87 — odnosi się do uznania przez policjantów mężczyzn za prawdziwe stwierdzenia: „Picie alkoholu jest przyczyną

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

agresji wobec kobiet ze strony partnerów". Na szczególną uwagę zasługuje rozdźwięk między wynikami policjantek i policjantów w przypadku zagadnienia podziału ról w rodzinie, czyli przypisywanie mężczyźnie roli głowy rodziny, dominatora, a kobiecie — roli podporządkowanej. Wiara w ów podział ról może mieć bezpośredni wpływ na sposób przeprowadzania interwencji w rodzinach z problemem przemocy. Nie można też pominąć kwestii ewentualnego umniejszania kompetencji policjantek do realizacji obowiązków służbowych nałożonych przez organizację. Zaniżona ocena kompetencji może następować zarówno ze strony współpracowników, jak i osób, wobec których policjanci interweniują[5]. Reasumując, w tym przypadku policjantki mają zdecydowanie większą świadomość istnienia stereotypu, chociaż wiele z nich jest przeświadczonych o prawdziwości analizowanych stwierdzeń.

Odrębną kwestią jest łączenie przemocy w rodzinie z problemem alkoholowym. Policjantki i policjanci uzyskali średnią wyników na poziomie od 4,86 do 4,87, zgodnie uzależniając występowanie przemocy od współwystępowania problemu alkoholowego członków rodziny. Tym samym dali wyraz przekonaniu, że nadużywanie czy uzależnienie od alkoholu niejako usprawiedliwia zachowanie sprawcy, co niewątpliwie jest stereotypem[6]. Zapewne konsekwencją takiego sposobu myślenia jest przekonanie o występowaniu zjawiska przemocy wyłącznie w rodzinach określanych mianem patologicznych, co wyraża się w średnich wynikach od 4,16 u policjantek do 4,8 u policjantów. Bez wątpienia jest to również stereotyp, gdyż przemoc w rodzinie jest problemem społecznym dotykającym rodzinę niezależnie od poziomu wykształcenia jej członków, wykonywanego przez nich zawodu czy sytuacji materialnej[7].

Jedne z najwyższych średnich wyników przyporządkowane są do przekonań o powtarzalności zachowań przemocowych, tj. przeświadczenia badanych, że kobiety bite będą bite zawsze oraz że mężczyzna bijący kobiety nigdy nie przestanie tego robić. Z jednej strony podstawą tych przekonań może być posiadana wiedza na temat tzw. cyklu przemocy[8]. Jednakże z drugiej strony mogą one wskazywać na przekonanie o niemożności przerwania wspomnianego cyklu, a wręcz sugerować, że ani osobie doznającej przemocy, ani sprawcy nie da się pomóc. Dylemat ten rozstrzygają średnie wyników dotyczące przekonania o możliwości ochrony przez policjantów kobiety doznającej przemocy, pozwalające wysnuć wniosek, że zarówno policjantki, jak i policjanci mają świadomość konieczności podejmowania działań na rzecz zwalczania zjawiska przemocy w rodzinie.

---

[5] Por. L. Tomaszewska, *Przemoc wobec kobiet w rodzinie*, Warszawa 2009, s. 10–13.

[6] Por. K. Bodzioch, D. Poważa, *Postawy, stereotypy, wiedza i doświadczenie policjantów dzielnicowych na temat ofiar przemocy domowej na podstawie badań własnych*, Katowice 2010, s. 9.

[7] Por. Tamże, s. 8.

[8] Por. L. Tomaszewska, *Przemoc wobec kobiet...*, wyd. cyt., s. 26.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Wyniki te pozostają w opozycji do wyżej omawianych stwierdzeń, co jednoznacznie świadczy o wysokim poziomie zrozumienia problemu przemocy i towarzyszących mu mechanizmów psychologicznych. Wzmocnieniem powyższego będą zapewne emocje wzmagające u policjantów chęć niesienia pomocy. Deklarowany przez nich wysoki poziom współczucia dla osób doznających przemocy uprawnia do stwierdzenia, że funkcjonariusze nie pozostaną obojętni wobec krzywdy osoby doznającej przemocy.

Ostatnie dane, wyróżnione ze względu na nieco wyższe średnie wyników uzyskanych w badaniu, dotyczą stwierdzenia, że kobiety bite mogą bez problemu odejść od maltretujących je partnerów. Konsekwencją takiego przekonania może być przeświadczenie o akceptacji zachowania sprawcy przez osobę doznającą przemocy. Z jednej więc strony policjantki i policjanci rozumieją psychologiczne mechanizmy rządzące zjawiskiem przemocy, z drugiej zaś można by sformułować wniosek, że ci sami policjanci (niezależnie od płci) nie rozumieją skutków doznawania przemocy, takich jak zmiana obrazu siebie, utrata wiary we własne siły i możliwości, zaufania do innych[9]. Będą więc zapewne sfrustrowani z powodu nieskorzystania przez takie osoby z oferowanej przez nich pomocy.

Niewątpliwie policjanci są przekonani o wysokim poziomie kompetencji własnych w zakresie podejmowania interwencji związanych z przemocą w rodzinie, o czym świadczą wysokie średnie wyników uzyskiwane przez respondentów w stwierdzeniu dotyczącym oceny stanu wiedzy i umiejętności nabytych podczas szkolenia zawodowego podstawowego.

Wysoki poziom kompetencji potwierdzają niskie średnie wyników uzyskane przez badanych w zakresie oceny stereotypowych stwierdzeń, takich jak:

- skoro kobiety są bite, to zapewne zasługują na los, jaki je spotyka,
- bite kobiety są masochistkami,
- wyłącznie widoczne obrażenia ciała u kobiety doznającej przemocy w rodzinie powinny skutkować podjęciem kroków prawnych wobec sprawcy,
- ludzie z wyższym wykształceniem nigdy nie są sprawcami przemocy w rodzinie.

Dopełnieniem powyższego jest gotowość policjantek i policjantów do traktowania postępowań w sprawach przemocy w rodzinie jako indywidualnego przypadku oraz niechęć do nakłaniania osób doznających przemocy w rodzinie do polubownego rozwiązania sytuacji, a więc pozornego zakończenia prowadzonego postępowania.

Ankieta zawierała również pytanie, które dotyczyło powodów wycofywania się kobiet doznających przemocy w rodzinie z zeznań obciążających sprawcę. Zdaniem osób badanych, takie postępowanie jest uzależnione od różnych czynników, co obrazuje tabela 4.

[9] Por. tamże, s. 46.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Tabela 4. Przyczyny, dla których, zdaniem badanych policjantów, kobiety wycofują zgłoszenia przeciw sprawcy przemocy

Przyczyny	Częstotliwość wskazywania danej przyczyny	
	Kobiety	Mężczyźni
Lęk przed sprawcą	**39**	**160**
Ocena społeczna, np. „co ludzie powiedzą?"	18	96
Brak dostatecznych dowodów i świadków	1	6
Obawa przed koniecznością uczestniczenia w procesie sądowym	5	13
Wiara w poprawę sprawcy	**35**	**107**
Próba ochrony dzieci — niechęć do rozbijania rodziny	**28**	**137**
Niezrównoważenie emocjonalne osób doznających przemocy w rodzinie	5	12
Inne	4	7

Źródło: opracowanie własne

Policjanci i policjantki jako najczęstsze przyczyny wycofywania zgłoszeń przez kobiety doznające przemocy w rodzinie wskazywali:

- lęk przed sprawcą,
- wiarę w poprawę sprawcy,
- próbę ochrony swoich dzieci, niechęć do rozbijania rodziny.

Za najrzadsze przyczyny wycofywania zgłoszeń uważane są:

- brak dostatecznych dowodów i świadków,
- niezrównoważenie emocjonalne osób doznających przemocy w rodzinie,
- obawa przed koniecznością uczestniczenia w procesie sądowym.

Z kolei wśród innych powodów wycofywania się osób doznających przemocy z podjętych uprzednio działań respondenci wskazywali motyw finansowy (7 przypadków), obawę przed poradzeniem sobie w nowej sytuacji, przed samodzielnością (3 przypadki) oraz „głupotę" (1 przypadek).

Na uwagę zasługuje fakt, iż przekonania zarówno policjantek, jak i policjantów w omawianym zakresie są zbieżne. Funkcjonariusze niezależnie od płci wskazywali te same kwestie jako powód wycofywania się osób doznających przemocy z podjętych przez siebie i instytucje pomocowe działań. Nie można więc wskazywać tutaj na tzw. kobiecy czy męski punkt widzenia, oceny sytuacji.

Wnioski

Zjawisko przemocy, jego skala i rozmiary wskazują, że jest to jeden ze szczególnie ważnych problemów społecznych. W przeciwdziałaniu przemocy wobec kobiet policja ma do odegrania ogromną rolę, a często od skuteczności podejmowanych interwencji zależy, czy pomoc udzielona przez inne służby będzie efektywna.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Opinie kobiet doznających przemocy w rodzinie na temat pomocy uzyskiwanej ze strony policji są bardzo zróżnicowane, jednak w wielu przypadkach są one negatywne. Każdy zarzut dotyczący nieprawidłowości w wykonywaniu przez policjantów czynności służbowych jest wnikliwie rozpatrywany przez przełożonych. Na złą jakość przeprowadzanych interwencji w domach, gdzie dochodzi do przemocy w rodzinie, mogą mieć wpływ m.in. postawy i stereotypy wobec tego zjawiska, które funkcjonują wśród funkcjonariuszy Policji.

Niestety, niektóre z nich są obecne wśród badanych przez nas policjantów i policjantek, którzy niebawem rozpoczną swoją służbę w jednostkach terenowych Policji. Uleganie tym stereotypom i przyjmowanie negatywnych postaw wobec osób doznających przemocy nie gwarantuje w pełni profesjonalnej pomocy w przypadkach przemocy w rodzinie. Wiemy, jakie znaczenie ma reakcja policjantów na wezwanie do awantury domowej — jeśli jest właściwa, a dalsze działania konsekwentne, może być to początek końca rodzinnego dramatu.

Wyniki uzyskane w przeprowadzonym przez nas badaniu osiągnęły średni poziom. Z wieloma mitami badani jednoznacznie się nie zgadzają, są jednak i takie, które towarzyszą respondentom i z pewnością będą wpływać na jakość udzielanej pomocy. Bezsprzecznie stereotypy zniekształcają rzeczywistość i zabijają profesjonalizm.

W związku z tym należy zwrócić szczególną uwagę na potrzebę szkoleń dla policjantów, które pomogą im zrozumieć, na czym polegają psychologiczne mechanizmy przemocy, czym są uczucia zależności i strachu, jaki jest sens odpowiedzialności za dzieci oraz czym jest izolacja, której doświadcza wiele kobiet doznających przemocy w rodzinie. Wydaje się, że przeszkolenie zawodowe policjantów powinno opierać się na odpowiednim programie szkolenia, który zawierałby również pewne wzorce pozytywnych postaw wobec osób doznających przemocy. Z doświadczeń wiemy, że przygotowanie zawodowe polega na wyuczeniu kodeksowych norm, pewnych zarządzeń i przepisów wewnętrznych i dotyczy głównie „technicznej strony" działania policjanta. Podczas tego typu szkoleń z reguły nie ma czasu na spotkania, wykłady z pracownikami instytucji pomocowych, terapeutami czy innymi osobami, które mają do czynienia z problemem przemocy na co dzień. Policjant, mimo przeszkolenia zawodowego, swoje postawy wobec omawianego problemu buduje na podstawie obserwacji własnych i danych, które otrzymał w procesie socjalizacji. Często również pozostaje on w przeświadczeniu, że postawa, jaką prezentuje, jest pozytywna, gdyż większość policjantów myśli i postępuje podobnie. Dlatego bardzo ważne jest zwiększenie motywacji policjantów do podejmowania skutecznych działań w tym obszarze oraz promowanie postaw i umiejętności dobrze służących ochronie osób doświadczających przemocy w rodzinie.

W niniejszej pracy autorki podjęły również próbę zbadania zależności między płcią badanych a przyjmowanymi przez nich postawami i stereotypami. Początkowo kobiety zatrudniano w Policji, aby ze względu na posiadane przez nie „miękkie" cechy, takie jak uczuciowość czy empatia, zapewniały godne traktowanie kobiet i dzieci — ofiar, świadków i sprawców zdarzeń — podczas przesłuchania czy

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

wywiadów terenowych. Uznano również, że właśnie funkcjonariuszki będą szczególnie uważne i wrażliwe w przypadku reagowania na przestępstwa i wykroczenia skierowane przeciwko kobietom i dzieciom (przemoc domowa, handel żywym towarem, przestępstwa na tle seksualnym, krzywdzenie nieletnich). Często nadal uważa się, że policjantki będą bardziej kompetentne w pracy z ofiarami przemocy w rodzinie, dlatego też coraz więcej kobiet pełni służbę na stanowisku dzielnicowej czy w komórkach dochodzeniowych, prowadząc sprawy o znęcanie się nad rodziną. Nasze badanie nie potwierdziło jednak istotnych statystycznie różnic dotyczących relacji pomiędzy płcią a uleganiem stereotypom i przyjmowaniem bardziej pozytywnej czy negatywnej postawy wobec kobiet doznających przemocy w rodzinie.

Bibliografia

Bodzioch K., Poważa D., *Postawy, stereotypy, wiedza i doświadczenie policjantów dzielnicowych na temat ofiar przemocy domowej na podstawie badań własnych*, Katowice 2010.

Herman J.L., *Przemoc. Uraz psychiczny i powrót do równowagi*, Gdańsk 2000.

Herzberger S.D., *Przemoc domowa. Perspektywa psychologii społecznej*, Warszawa 2002.

Nowak S., *Metody badań socjologicznych*, Warszawa 1973.

Tomaszewska L., *Przemoc wobec kobiet w rodzinie*, Warszawa 2009.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Monika Hejduk*

Identyfikacja szans i zagrożeń rozwoju zawodowego kobiet w policji

Słowa kluczowe

kobieta, policja, prawa człowieka, dyskryminacja, zagrożenia

W artykule przedstawiono kwestie identyfikacji szans i zagrożeń rozwoju zawodowego kobiet w policji. Omówiono rolę kobiety w policji oraz stereotypy funkcjonujące zarówno w społeczeństwie jak i w samych strukturach formacji, dotyczące tradycyjnej roli kobiet oraz ich służby. Następnie opisano karierę zawodową i dostęp do wyższych stanowisk i korpusów, scharakteryzowano przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji kobiet w policji, opisano zadania Europejskiej Sieci Policjantek.

Keywords

woman, police, human rights, discrimination, threats

The article presents the issues of identifying opportunities and threats professional development of women in the police force. The role of women in the police and stereotypes functioning in society as Police and the same structures for both the traditional role of women and their service. It then describes his career and accessibility to senior positions and bodies. Characterized counteract the phenomenon of discrimination against women in the police force. Describes the tasks of the European Network of Policewomen.

Wstęp

Wraz z rozwojem współczesnych społeczeństw zmieniają się obecnie rola oraz postrzeganie kobiety.

Temat związany z pojawieniem się kobiet na rynku pracy, w szczególności w służbach mundurowych, oraz zajmowaniem przez nie wysokich stanowisk kierowniczych zawsze budził wiele kontrowersji.

Kobiety są jednak twarzami policji. To one występują przed kamerami, to one przekazują mieszkańcom najważniejsze informacje[1]. Niektóre kobiety wolą jednak

* M. Hejduk — Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie.

[1] S. Cichy, *Policja ma twarz kobiety (najlepsze rzeczniczki policji)*, <http://www.dziennikzachodni.pl/artykul/743733,policja-ma-twarz-kobiety-najlepsze-rzeczniczki-policji,id,t.html?cookie=1>, 10 kwietnia 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

same założyć mundur i służyć swojej ojczyźnie. W takiej sytuacji mamy kilka opcji. Najwięcej kobiet wybiera służbę w wojsku lub w policji. Oczywiście w każdym tym przypadku można zobaczyć kobietę w pełni umundurowaną. Jak wiadomo, nie ma oddzielnych uniformów dla kobiet i mężczyzn. Niemniej jednak strój służbowy w wojsku i policji musi być koniecznie odpowiednio dopasowany. Tylko taki uniform nie będzie przeszkadzał w pracy, zwłaszcza że zarówno żołnierz, jak i policjant bardzo często w czasie swojej służby musi biegać i wykonywać inne czynności fizyczne. Kobieta na pewno nie będzie tutaj miała żadnej taryfy ulgowej. Panie w mundurze powinny być tak samo sprawne jak mężczyźni. Jednym słowem, służba mundurowa ma większe wymagania, od których nie ma żadnych zwolnień. Wszystkie kobiety, które zdecydują się na wybór takiej drogi zawodowej, powinny zdawać sobie z tego sprawę. Zanim jednak kobieta podejmie pracę w mundurze, musi przejść szereg testów. Dzięki temu wybiera się najlepsze kandydatki, na których można zawsze polegać[2].

W zawodzie policjanta obecne są ciągłe i silne napięcia emocjonalne. Obcowanie ze światem przestępczym, bezpośrednie zagrożenie fizyczne czy wręcz narażanie życia, a także poczucie niepewności towarzyszące ciągłym zmianom organizacyjnym oraz prawnym. Dyscyplinarne konsekwencje błędu są obciążeniami przekładającymi się na życie zawodowe oraz rodzinne. Nie są to jednak jedyne przyczyny związane z ryzykiem podwyższonego poziomu stresu u policjantów. Równie istotne, a często wręcz wysuwane na pierwsze miejsce są stosunki wewnątrz policji, związane z samym systemem zarządzania oraz relacjami interpersonalnymi. Chodzi tutaj o niesprawiedliwe traktowanie przez zwierzchników, brak wsparcia, presję na tzw. wysoką wykrywalność przy jednoczesnym braku sił i środków do realizacji zadań, a także uznaniowość podczas oceny pracy[3]. Ranking stresorów w policji, na podstawie badań słuchaczy w WSPol, wskazuje, że największymi z nich są kontakty z przełożonym, brak pomocy, niedbałość zawodowa, rutyna, niezrozumienie podwładnych, nieuzasadniona krytyka[4].

Głównym zadaniem policji jest ochrona bezpieczeństwa ludzi oraz utrzymywanie bezpieczeństwa i porządku publicznego. Udział kobiet w realizacji tego zadania jest ich konstytucyjnym prawem gwarantującym równość płci we wszystkich dziedzinach życia społecznego oraz wyrazem wprowadzania w Polsce demokratycznych procedur równościowych i antydyskryminacyjnych. Jednak już sam fakt, iż policja jest formacją, w której jest zdecydowanie więcej mężczyzn, nie tylko wpisuje ją w schemat segregacji poziomej na rynku pracy, lecz także ujawnia wstępny katalog problemów związanych z równouprawnieniem płci. Są to m.in:

1. Stereotypy funkcjonujące w społeczeństwie i w samych strukturach Policji dotyczące zarówno tradycyjnej roli kobiet jak i ich służby. Chodzi tu m.in o przydatność kobiet w policji i ich rozwój zawodowy oraz godzenie życia rodzinnego ze służbą.

[2] *Kobieta w mundurze (komentarz)*, <http://www.sluzbajestkobieta.pl/kobieta/kobieta-w-mundurze/>, 10 kwietnia 2014 r.

[3] *Życie rodzinne a rygory służby w Policji*, <http://www.policjantka.info/index.php/sluzba/kobiety-w-policji/133-godzenie-zycia-rodzinnego-z-zawodowym>, 4 kwietnia 2014 r.

[4] I. Krzyna, *Stres w Policji*, „Gazeta Policyjna" 1988, nr 1–2.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

2. Rekrutacja kobiet, szkolenia i ich warunki.
3. Kariera zawodowa, dostępność do wyższych stanowisk i korpusów.
4. Realizacja praw kobiet w związku z macierzyństwem, ochrona socjalna kobiet.
5. Uzupełnienie luk w prawodawstwie policyjnym dotyczących opieki nad dzieckiem (dotyczy zarówno kobiet jak i mężczyzn).
6. Powrót do służby po okresie urlopu wychowawczego — bariery związane z dezaktualizacją kwalifikacji zawodowych kobiet (dotyczy również mężczyzn).
7. Molestowanie seksualne kobiet.
8. Stosowanie mobbingu często jako formy dyskryminacji, w tym również ze względu na płeć.
9. Brak kultury organizacji opartej na integracji obu płci — równoważnym wnoszeniu i budowaniu przez kobiety i mężczyzn wartości i celów we wspólną przestrzeń publiczną.

Kobieta

Obecnie proces zrównywania praw majątkowych i politycznych oraz dostępu do wykształcenia i pracy dla mężczyzn i kobiet jest coraz szybszy i bardziej powszechny. Ruch społeczny stawiający sobie takie cele narodził się w Wielkiej Brytanii i USA już w 1. połowie XIX w., ale w obu krajach kobiety uzyskały pełne prawa wyborcze dopiero po I wojnie światowej. Na ziemiach polskich proces ten rozpoczął się w 2. połowie XIX w. wraz z odchodzeniem (coraz wyraźniejszym po 1864 r.) od tradycyjnego modelu społeczeństwa; zaczęto wówczas tworzyć szkoły ogólnokształcące i zawodowe dla dziewcząt, rozpoczęto starania o prawo wstępu na wyższe uczelnie, powstawały zakłady usługowe zatrudniające kobiety; propagatorkami idei emancypacji kobiet w epoce pozytywizmu były Eliza Orzeszkowa i Maria Konopnicka, a na przełomie XIX i XX w. — Jadwiga Dawidowa i Kazimiera Bujwidowa[5].

Parlament Europejski, jako jedyna instytucja Unii Europejskiej wyłaniana w wyborach bezpośrednich i na co dzień utrzymująca za pośrednictwem posłów bliski kontakt z obywatelami, jest szczególnie wyczulona na prawa człowieka, w tym prawa kobiet. „Siłą napędową" Parlamentu Europejskiego w zakresie definiowania, promowania i ochrony praw kobiet jest utworzona w 1984 r., licząca 34 posłów, Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia (FEMM).

Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia ma uprawnienia w zakresie:
1) definiowania, promocji i ochrony praw kobiet w Unii oraz środków wspólnotowych w tym zakresie,
2) likwidacji wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć,
3) nadzorowania realizacji umów i konwencji międzynarodowych dotyczących praw kobiet,
4) promocji praw kobiet w krajach trzecich,

[5] J. Maroń, J. Piotrowski, M. Czapliński, S. Rosik, Z. Fras, *Słownik Encyklopedyczny. Historia*, Wrocław 1999.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

5) polityki równych szans, w tym równości między kobietami i mężczyznami w dostępie do rynku pracy i w sposobie traktowania w pracy,
6) realizacji i dalszego rozwijania zasady równości szans we wszystkich sektorach,
7) polityki informacyjnej dotyczącej kobiet.

Opinia Komisji Praw Kobiet jest niezbędna w przypadku większości aktów prawnych, nad którymi pracuje Parlament. Gwarantuje to ochronę interesów kobiet np. w sferze zatrudnienia, przemysłu czy zdrowia publicznego[6].

W służbach mundurowych kobiety często są dyskryminowane właśnie ze względu na płeć.

Dyskryminacja ze względu na płeć a równość

Dyskryminacja ze względu na płeć to nierówne traktowanie kobiet lub mężczyzn ze względu na ich przynależność do danej płci, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami. Dyskryminacja nie odnosi się wyłącznie do sytuacji, w której kobiety są dyskryminowane przez mężczyzn albo mężczyźni przez kobiety, ale ma miejsce także wówczas, kiedy, stosując kryterium płci, kobieta dyskryminuje inne kobiety, a mężczyzna — innych mężczyzn[7].

Z dyskryminacją ze względu na płeć mamy do czynienia zarówno wtedy, gdy dana osoba jest gorzej traktowana, gdyż przynależy do określonej płci (dyskryminacja bezpośrednia), jak i wówczas, gdy płeć nie jest oficjalnym kryterium nierówności — np. kiedy pozornie neutralne prawo, polityka czy praktyka dają negatywny efekt dla osób należących do określonej płci (dyskryminacja pośrednia). Dyskryminacja ze względu na płeć może przejawiać się w formie mechanizmów dyskryminujących kobiety lub mężczyzn jako całe grupy oraz w formie dyskryminacji konkretnej osoby ze względu na jej płeć[8].

Dyskryminacja ze względu na płeć związana jest ze stereotypami dotyczącymi płci, tzn. uogólnionymi przekonaniami dotyczącymi tego, jakie są kobiety i jacy są mężczyźni. Posługiwanie się stereotypami w relacji z konkretną osobą jest niesprawiedliwe, może być również krzywdzące. Przejawem dyskryminowania jest również zachęcanie innych do dyskryminacji ze względu na płeć, a także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, poniżenie albo upokorzenie drugiej osoby. Molestowanie seksualne może wyrażać się w konkretnych czynach, słowach oraz w tworzeniu bądź umożliwianiu powstawania nieprzyjemnej atmosfery o podtekście seksualnym. Molestować seksualnie mogą zarówno mężczyźni, jak i kobiety. Jednak zarówno ze względu na stereotypy płciowe (według

[6] *Parlament Europejski a prawa kobiet*, <http://schuman.pl/pl/parlament-europejski-a-prawa-kobiet>, 10 kwietnia 2014 r.

[7] *Dyskryminacja ze względu na płeć*, <http://rownetraktowanie.gov.pl/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-plec>, 10 kwietnia 2014 r.

[8] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

których to mężczyzna jest stroną inicjującą kontakty seksualne), jak i strukturę władzy (molestującym jest zazwyczaj ktoś na wyższym lub równorzędnym stanowisku) jego ofiarą o wiele częściej padają kobiety. Molestowanie przybiera czasem formę lekceważenia lub nadmiernej poufałości[9].

Początki działań mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć wiążą się z ochroną praw kobiet jako grupy, która częściej padała i nadal pada ofiarą dyskryminacji. Pierwszym znaczącym dokumentem międzynarodowym dotyczącym praw kobiet była *Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet* (CEDAW), uchwalona przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 18 grudnia 1979 r. Akt ten wszedł w życie 3 września 1981 r., po uzyskaniu ratyfikacji przez 20 państw stron. Wśród nich znajdowała się Polska, która przystąpiła do Konwencji w 1980 r. Ratyfikując Konwencję, określaną także jako „międzynarodowa karta praw kobiet", państwa zobowiązały się do podjęcia działań na rzecz eliminacji jakiegokolwiek różnicowania w traktowaniu, ograniczenia czy też wykluczenia dokonywanego ze względu na płeć, zarówno w sferze publicznej, takiej jak życie polityczne czy rynek pracy, jak i prywatnej, domowej[10].

Mianowania funkcjonariuszek policji na stanowiska kierownicze są również przejawem dyskryminacji.

Są to czynniki związane z równoczesnym funkcjonowaniem w organizacji i poza nią oraz pełnieniem różnych ról społecznych, w rodzinie czy grupie znajomych. Specyfika służby w policji i związane z tym przeciążenia uznawane są za istotne źródło konfliktów wpływających na zaburzenia relacji z najbliższymi. Ciągła dyspozycyjność i charakter pracy często nie pozwalają na oddzielenie sfery zawodowej od prywatnej, dezorganizując życie rodzinne. Przenoszenie problemów i napięć emocjonalnych funkcjonariusza w obszarze służba–rodzina w wielu przypadkach obniża efektywność w pełnieniu obowiązków zawodowych bądź rodzinnych, a nawet obydwu jednocześnie[11].

Prawa kobiet

Prawa kobiet to równouprawnienie kobiet jako obywateli oraz ich równość w stosunku do mężczyzn w każdej dziedzinie życia — także w służbach mundurowych.

Na początku XX w. kobiety nie miały prawa głosu w wyborach, dlatego też nie mogły zmienić swojej sytuacji w ramach działalności parlamentarnej. W 1903 r. Emmeline Pankhurst i jej córka Christabel założyły Kobiecą Unię Socjalną i Polityczną, która walczyła o prawo kobiet do głosowania. Sufrażystki — bo tak nazywano zwolenniczki tych działań (ang. *suffrage* — prawo wyborcze) — organizowały pikiety wzywające do przyznania im praw wyborczych, przykuwały się

[9] Tamże.

[10] Tamże.

[11] N. Ogińska-Bulik, *Stres zawodowy u policjantów. Źródła — konsekwencje — zapobieganie*, Łódź 2004.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

do torów, wybijały szyby wystawowe w sklepach, podpalały skrzynki pocztowe. Trwało to aż do 1928 r., kiedy to przyznano kobietom prawo do głosowania. Dziś wiele kobiet robi karierę zawodową na równi z mężczyznami[12].

Pod koniec września 1998 r. w Brukseli odbyła się konferencja Unii Europejskiej pod hasłem „Równość jest przyszłością". Przedstawiciele Parlamentu Europejskiego i gospodarze konferencji podkreślali, że kwestia równych szans dla kobiet i mężczyzn oraz konieczność wypracowania odpowiednich strategii dla zrealizowania tego celu jest obecnie priorytetem UE[13].

W 1995 r. na IV Światowej Konferencji w Sprawach Kobiet, która odbyła się w Pekinie, wiceprezes Rady Ministrów RP prof. dr hab. Aleksander Łuczak w swoim przemówieniu oficjalnie przedstawił sytuację Polski w przedmiotowej sprawie. Powiedział, że Polska popiera starania ONZ w sprawach kobiet. Polskie ustawodawstwo, jako jedno z pierwszych na świecie, zrównało prawa kobiet i mężczyzn. Na straży praw kobiet stoją niezawisłe sądy i polskie prawodawstwo, ale pełne ich respektowanie nie jest możliwe bez poszanowania wartości ogólnoludzkich. Kobieta stoi na straży macierzyństwa i miłości. Obowiązkiem rządu jest strzec tych wartości. Rząd podjął wobec Polek zobowiązanie, iż będzie im stwarzać szanse awansu ekonomicznego przez przeciwdziałanie bezrobociu, przestrzeganie zasady równej płacy za równą pracę, edukację i szkolenie zawodowe, równy dostęp do kierowniczych stanowisk, popieranie samodzielnej działalności gospodarczej kobiet. Aby kobiety odzyskały właściwą pozycję w społeczeństwie, niezbędna jest realizacja prawdziwego partnerstwa przedstawicieli obu płci. Kobieta ma prawo oczekiwać od mężczyzny wypełniania nie tylko roli męża i ojca, lecz także przyjaciela i partnera w trudach i radościach codziennego życia[14].

Prawa kobiet zawarte są w *Powszechnej deklaracji praw człowieka*, *Międzynarodowym pakcie praw ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych*, *Konwencji w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet*, *Międzynarodowym pakcie praw obywatelskich i politycznych* oraz *Konwencji w sprawie zakazu stosowania tortur*, w *Konwencji w sprawie eliminacji przemocy wobec kobiet*, a także w polskiej *Deklaracji w sprawie przeciwdziałania przemocy w rodzinie* i innych dokumentach[15].

Kobiety w Policji

W obliczu zmian dotyczących równouprawnienia płci zarówno w sytuacji zawodowej, jak i rodzinnej, nowelizacji kodeksu pracy w 2008 r. oraz wprowadzenia od 2010 r. fakultatywnych urlopów ojcowskich, treść i interpretacja art. 79 ustawy o Policji budzi kontrowersje. Jego dyspozycja, iż policjantowi kobiecie przysługują

[12] *Prawa kobiet*, <http://konkurs.eduseek.interklasa.pl/phobos/konkursy/konkurs1/k1-22/WWW/kobiet1.htm>, 10 kwietnia 2014 r.

[13] Tamże.

[14] Tamże.

[15] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

szczególne uprawnienia przewidziane dla pracownic według przepisów prawa pracy, jeśli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, może być potraktowany jako dyskryminujący wobec mężczyzn. Wprawdzie zgodnie ze stanowiskiem komendanta głównego Policji, będącym odpowiedzią na zapytanie rzecznika praw obywatelskich w tej sprawie, art. 79 ustawy o Policji należy traktować rozszerzająco, tzn. jako odnoszący się do kobiet i mężczyzn — jednak w świetle ustawy nie jest to jednoznaczne. Wobec powyższego, przepisy ustawy o Policji, jako obowiązującego aktu prawnego, wymagają doprecyzowania i jasności. Po pierwsze, chodzi o zapis, czy uprawnienia, o których mowa w art. 79, dotyczą kobiet i mężczyzn, po drugie, czy zgodnie z art. 79 funkcjonariuszy i funkcjonariuszki obowiązują przepisy resortowe, czy przepisy kodeksu pracy. W tej materii szczególnie istotne są:

1) art. 178 § 2 kodeksu pracy, w myśl którego pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, jak również delegować poza miejsce pracy,
2) art. 187 kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownica pracująca ponad 4 godziny dziennie i karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw wliczanych do czasu pracy,
3) art. 186 (7) § 1 kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć do pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie wymiaru jego czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Ważnym przepisem w pragmatyce służbowej policjantów jest zapis regulujący służbę małżonków w Policji. W przypadku, gdy oboje rodzice pełnią służbę w Policji, z uprawnienia do zwolnienia od zajęć służbowych z tytułu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem może korzystać jedno z nich. Przepisy stosuje się odpowiednio do opiekunów dziecka[16].

Niestety, dodatkowe uprawnienia nie zachęciły ojców do częstszej opieki nad dzieckiem. W ciągu pierwszych trzech kwartałów 2011 r. mniej niż co dziesiąty uprawniony mężczyzna skorzystał z urlopu ojcowskiego. Są to płatne dwa tygodnie przerwy od pracy, które można wykorzystać na opiekę nad dzieckiem. Jeszcze mniej ojców wybiera urlop wychowawczy. Według badania GUS z 2010 r. z co najmniej miesiąca takiego urlopu skorzystało zaledwie 1,2% uprawnionych (dla porównania: z urlopu tego skorzystało 38% kobiet). Tylko 3% ojców zdecydowało się na obniżenie swojego wymiaru czasu pracy, by móc opiekować się dzieckiem, a 1,1% w ogóle zrezygnowało z pracy, aby móc się nim zajmować (jednocześnie zdecydowało się na to odpowiednio 20,3% i 9,8% matek). Dzieje się tak, mimo że paradoksalnie częściej pracują w zawodach lub na stanowiskach, które ułatwiają im godzenie obowiązków pracowniczych i rodzicielskich.

[16] *Kilka słów o równości płci w Policji*,< http://www.policjantka.info/index.php/sluzba/kobiety-w-policji/105-kilka-slow-o-rownosci-plci-w-policji>, 4 kwietnia 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Identyfikacja szans i zagrożeń rozwoju zawodowego

Funkcjonariuszki są wyraźnie niedoreprezentowane wśród kadry kierowniczej — stanowiska kierownicze (najczęściej niższego i średniego szczebla) zajmuje 5,1% kobiet.

W Komendzie Stołecznej Policji kobiety stanowią 18,3% stanu osobowego funkcjonariuszy. Blisko 50% posiada wykształcenie wyższe, w przypadku mężczyzn wykształcenie wyższe posiada jedynie 22,7%. W przedziale wiekowym 20–35 lat znajduje się 67,4% kobiet, staż służby prawie 75% kobiet jest krótszy niż 10 lat. W korpusie oficerów służbę pełni tylko 10,4% kobiet. Ta krótka charakterystyka wskazuje miejsce kobiet w strukturze zatrudnienia garnizonu stołecznego. Mimo że są lepiej wykształcone, zajmują tylko co dziesiąte stanowisko oficerskie[17].

Początkowo kobiety zatrudniano w Policji, aby ze względu na swe „miękkie" cechy (np. uczuciowość czy empatia) zapewniały godne traktowanie kobiet i dzieci — ofiar, świadków i sprawców zdarzeń — podczas przesłuchania czy wywiadów terenowych. Uznano również, że właśnie funkcjonariuszki będą szczególnie uważne i wrażliwe w przypadku przestępstw i wykroczeń skierowanych przeciwko kobietom i dzieciom (przemoc domowa, handel żywym towarem, przestępstwa na tle seksualnym, krzywdzenie nieletnich)[18].

Obecnie kobiety przyjmowane są do Policji nie tylko ze względu na ich wykształcenie i umiejętności, ale również ze względu na wymogi unijne dotyczące wprowadzania w krajach członkowskich procedur antydyskryminacyjnych. Zwiększenie udziału kobiet zatrudnionych w Policji jest działaniem skierowanym na wyrównywanie ich szans na rynku pracy, a jednocześnie wykorzystaniem potencjału intelektualnego i posiadanych przez nie predyspozycji i umiejętności[19].

Kariera zawodowa, dostęp do wyższych stanowisk i korpusów

Co siódmy polski policjant to kobieta. Są one lepiej wykształcone niż koledzy, ale rzadziej zajmują stanowiska kierownicze. Policjantki, które podejmują interwencje, zabezpieczają mecze, zatrzymują niebezpiecznych przestępców, to coraz częstszy widok[20].

Panie w mundurach, tak jak ich koledzy, muszą mieć silny charakter i dużą odporność na stres. Jak same podkreślają, służba w Policji jest wyzwaniem, ale przynosi dużo satysfakcji. Wiele z nich traktuje to jako powołanie. Na 97 762 zatrudnionych funkcjonariuszy Policji 14 529 to kobiety. Tylko w 2013 r. wśród 5787 nowo przyjętych funkcjonariuszy było 1079 kobiet. Pracują na wszystkich stanowiskach

[17] *Reprezentacja kobiet w Policji*, <http://www.policjantka.info/index.php/sluzba/kobiety-w-policji/130-reprezentacja-kobiet-w-policji>, 10 kwietnia 2014 r.

[18] Tamże.

[19] Tamże.

[20] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

— od szeregowych do kierowniczych, i we wszystkich rodzajach służb — prewencyjnej, kryminalnej i wspierającej działalność Policji. Chociaż zdecydowanie rzadziej niż mężczyźni zajmują stanowiska kierownicze, to, jak się wydaje, powoli się to zmienia. Wystarczy wspomnieć o inspektor Irenie Doroszkiewicz, która jest opolskim komendantem wojewódzkim Policji, podinspektor Helenie Michalak — zastępcy komendanta wojewódzkiego Policji w Gorzowie Wielkopolskim, czy inspektor Renacie Kasprzyk-Papierniak — zastępcy komendanta wojewódzkiego Policji w Łodzi. Policjantki pełnią też m.in. funkcje zastępców komendantów szkół policyjnych i kierują komórkami Policji niższego szczebla. Kobieta pilot służy w Zarządzie Lotnictwa Policji. Policja zatrudnia także kilkanaście tysięcy kobiet na stanowiskach cywilnych[21].

W ostatnich latach odnotowuje się wzrost liczby kobiet przyjętych do Policji. Dwa lata temu było ich o 1,5 tys. mniej. Ponad 33% służy w korpusie aspirantów, 31% — w korpusie sierżantów. W korpusie oficerskim służbę pełni około 17% kobiet. Najmniej policjantek można spotkać w komisariatach Policji, pełnią jednak służbę w pionach patrolowych, dochodzeniowo-śledczych oraz w służbie wspomagającej.

Europejska Sieć Policjantek

Wzrastająca liczba kobiet w Policji powinna być przedmiotem poważnej dyskusji środowiskowej o wykorzystaniu ich potencjału i godzeniu ról społecznych.

Choć to trudne, spróbujmy sobie wyobrazić, że w 2034 r. tylko 14% funkcjonariuszy Policji stanowią mężczyźni, a formacją dowodzi kobieta. Zamiast łapać się za głowę, lepiej już dziś wypracować mądre pomysły na godzenie ról. Nowoczesne technologie stosowane przez Policję coraz częściej wpływają na zatarcie różnic w sposobie wykonywania służby — dotyczy to chociażby zmieniającej się taktyki i technik interwencji, środków przymusu itp. Powszechnie pokazywana w mediach interwencja policjantki i policjanta z Bytowa nie powinna prowadzić do zbytnich uogólnień[22].

Policjantki zrzeszają się również w organizacje społeczne, m.in. w celu wypracowania swoich praw. Jedną z organizacji jest Europejska Sieć Policjantek (European Network of Policewomen, ENP). Założono ją już w 1989 r. W generalnym zarządzie ENP dopiero po ponad 23 latach funkcjonowania Policji znalazła się polska policjantka. Obecnie w naszej formacji służy blisko 14% kobiet. To niewysoki odsetek, dla porównania Słowenia zatrudnia w policji 24% kobiet. Godzenie roli policjantki z obowiązkami matki i żony — to aspekty niezależne od uwarunkowań geograficznych[23].

[21] Tamże.

[22] K. Łaszkiewicz, *Męski punkt widzenia*, „Policja 997" 2013, nr 104/11, <http://gazeta.policja.pl/997/inne/tylko-sluzba/95542,Meski-punkt-widzenia-Nr-104-112013.html>, 10 kwietnia 2014 r.

[23] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Zakończenie

Przez wzgląd na potrzebę zapewnienia w praktyce pełnej równości kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym zasada równego traktowania nie wyklucza utrzymywania lub wprowadzania przez państwa członkowskie rozwiązań i środków prawnych przewidujących specjalne prerogatywy dla nieproporcjonalnie nisko reprezentowanej płci w celu ułatwienia jej przedstawicielom wykonywania pracy zawodowej lub w celu zapobieżenia albo rekompensowania utrudnień w przebiegu kariery zawodowej[24].

Jest to obowiązek realizacji przyjętej przez Polskę dyrektywy 2002/73/WE z 23 września 2002 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy oraz *Konwencji ONZ ds. eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet* (CEDAW). Decyzja nr 132 komendanta głównego Policji z 26 marca 2009 r. określa m.in. zadania i kompetencje pełnomocnika ds. równego statusu kobiet i mężczyzn[25].

Bibliografia

Cichy S., *Policja ma twarz kobiety (najlepsze rzeczniczki policji)*, <http://www.dziennikzachodni.pl/artykul/743733,policja-ma-twarz-kobiety-najlepsze-rzeczniczki-policji,id,t.html?cookie=1>, 10 kwietnia 2014 r.

Dyskryminacja ze względu na płeć, <http://rownetraktowanie.gov.pl/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-plec>, 10 kwietnia 2014 r.

Kilka słów o równości płci w Policji,< http://www.policjantka.info/index.php/sluzba/kobiety-w-policji/105-kilka-slow-o-rownosci-plci-w-policji>, 4 kwietnia 2014 r.

Kobieta w mundurze (komentarz), <http://www.sluzbajestkobieta.pl/kobieta/kobieta-w-mundurze/>, 10 kwietnia 2014 r.

Krzyna I., *Stres w Policji*, „Gazeta Policyjna" 1988, nr 1–2.

Łaszkiewicz K., *Męski punkt widzenia*, „Policja 997" 2013, nr 104/11, <http://gazeta.policja.pl/997/inne/tylko-sluzba/95542,Meski-punkt-widzenia--Nr-104-112013.html> 10 kwietnia 2014 r.

Maroń J., Piotrowski J., Czapliński M., Rosik S., Fras Z., *Słownik Encyklopedyczny. Historia*, Wrocław 1999.

[24] *Dyskryminacja ze względu na płeć*, <http://rownetraktowanie.gov.pl/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-plec>, 10 kwietnia 2014 r.

[25] Spotkanie w Bukareszcie, Relacja Związków Zawodowych Policji, <http://www.nszzp.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=4165:spotkanie-w-bukareszcie&catid=8:wydarzenia&Itemid=34>, 10 kwietnia 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Ogińska-Bulik N., *Stres zawodowy u policjantów. Źródła — konsekwencje — zapobieganie*, Łódź 2004.

Parlament Europejski a prawa kobiet, <http://schuman.pl/pl/parlament-europejski-a-prawa-kobiet>, 10 kwietnia 2014 r.

Prawa kobiet, <http://konkurs.eduseek.interklasa.pl/phobos/konkursy/konkurs1/k1-22/WWW/kobiet1.htm>, 10 kwietnia 2014 r.

Reprezentacja kobiet w Policji, <http://www.policjantka.info/index.php/sluzba/kobiety-w-policji/130-reprezentacja-kobiet-w-policji>, 10 kwietnia 2014 r.

Spotkanie w Bukareszcie, Relacja Związków Zawodowych Policji, <http://www.nszzp.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=4165:spotkanie-w-bukareszcie&catid=8:wydarzenia&Itemid=34>, 10 kwietnia 2014 r.

Życie rodzinne a rygory służby w Policji, <http://www.policjantka.info/index.php/sluzba/kobiety-w-policji/133-godzenie-zycia-rodzinnego-z-zawodowym>, 4 kwietnia 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Anna Królikowska, Katarzyna Sklepkowska*

Miejsce kobiet w policji w opinii policjantek i policjantów

Słowa kluczowe

płeć, efektywność współpracy, stanowisko, kierowanie, dowodzenie

Na przełomie lat 2013 i 2014 zostało przeprowadzone badanie ankietowe dotyczące znaczenia cech współpracowników dla efektywnej współpracy zawodowej. Ciekawe, w opinii autorek, wydało się poznanie opinii policjantek i policjantów na temat jakości współpracy w Policji w kontekście płci. Ważnymi pytaniami były te odnoszące się do stanowisk czy funkcji w Policji, w których, zdaniem respondentów, odnajdują się najlepiej kobiety, a w których mężczyźni. Zainteresowaniem poznawczym objęty został również obszar wskazań tych stanowisk czy funkcji w Policji, w których badani nie widzieliby kobiet oraz tych, w których nie widzieliby mężczyzn. Ciekawe refleksje uruchomiło pytanie ankiety dotyczące poziomu zgodności badanych osób z opinią: „każdy w Policji może pełnić wszystkie obowiązki, niezależnie od płci".

Keywords

gender, effective cooperation, position, managing, commanding

At the turn of 2013 and 2014 there was carried out a survey on the importance of police officers' personal qualities for effective professional cooperation. The authors found it interesting to get to know the views of male and female police officers about the quality of their cooperation in the context of gender. The respondents were asked about, among others, which police positions and functions they recognised as the most suitable to male officers and which ones to female officers. Of cognitive interest to the authors were those police positions and functions in which the surveys would not accept male officers and those in which they would not accept female officers. The surveyed officers agreed with a common opinion that 'each police officer can perform all his or her duties regardless of the sex'.

„W pracy zawodowej w ogólności, a w biznesie i zarządzaniu w szczególności obowiązuje zasada bazowania na swoich mocnych stronach — niezależnie od tego, z czego one wynikają (uzdolnień, wykształcenia, osobowości, płci itd.) Nie ma

* A. Królikowska, K. Sklepkowska — Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

»idealnego przedsiębiorcy« ani też »idealnego menedżera«. Każdy ma swoje mocne i słabe strony. Tajemnica sukcesu leży w dużym stopniu w umiejętności tworzenia zespołów (także kierowniczych), gdzie ludzie uzupełniają się kompetencjami.

Dobry przedsiębiorca czy menedżer nie powinien wszystkiego robić osobiście. W obszarach, które mu »nie leżą«, powinien desygnować do działania osobę lepszą od siebie pod danym względem. Płeć nie powinna mieć tu znaczenia; liczą się realne i konkretne kompetencje danego człowieka. W biznesie i zarządzaniu istotna jest nie płeć, ale indywidualne kompetencje oraz umiejętność ich wykorzystywania.

Nie oznacza to, że między zarządzaniem w wydaniu mężczyzn i kobiet nie ma różnic. Rzecz w tym jednak, aby bazować na swoich silnych stronach i dopuszczać do działania osoby lepsze od siebie w określonych kwestiach — czasami będzie to kobieta, a czasami mężczyzna. Jeżeli w działaniu i pracy występuje duża zmienność i złożoność problematyki (a tak zwykle jest), lepsze wyniki uzyskują zespoły heterogeniczne niż homogeniczne — a więc złożone z ludzi różniących się między sobą pod względem wieku, doświadczenia, płci i innych czynników. Środowiska wyłącznie męskie czy wyłącznie kobiece są w takich przypadkach ogólnie mniej efektywne, niż środowiska zróżnicowane”[1].

Środowisko zawodowe policjantów jest zróżnicowane m.in. pod względem wieku, wykształcenia zawodowego, stażu służby, płci. Należą do niego funkcjonariusze zajmujący rozmaite stanowiska i posiadający różny zakres kompetencji. O kompetencjach w zawodzie policjanta można mówić w odniesieniu zarówno do wiedzy i umiejętności nabytych w trakcie szkoleń zawodowych i podczas pracy, sprowadzających się do należytego wypełniania procedur, jak i o tzw. miękkich kompetencjach społecznych, związanych ze stylem komunikacji, postawą wobec służby i ludzi, empatią, wybranym modelem kierowania, a także po prostu wyczuciem, intuicją, taktem i kulturą osobistą. Te cechy funkcjonariuszy Policji mają znaczenie dla efektywności pracy i postrzegania ich przez współpracowników i obywateli, a zatem wpływają na jakość współpracy.

Konferencja zatytułowana „Zarządzanie kompetencjami kobiet w Policji” stała się inspiracją do przeprowadzenia badań ankietowych dotyczących znaczenia cech współpracowników dla efektywnej współpracy zawodowej. W opinii autorek ciekawe wydało się poznanie opinii policjantek i policjantów na temat jakości współpracy w policji w kontekście płci. Istotne pytania dotyczyły stanowisk czy funkcji w Policji, w których, zdaniem respondentów, najlepiej odnajdują się kobiety lub mężczyźni. Ankietowani zostali również poproszeni o wskazanie tych stanowisk czy funkcji w Policji, w których kobiety bądź mężczyźni sprawdzają się w mniejszym stopniu. Ciekawe refleksje uruchomiło ostatnie pytanie ankiety, dotyczące zdania na temat opinii: „Każdy funkcjonariusz Policji może pełnić wszystkie obowiązki, niezależnie od płci”. Osoby badane miały również możliwość uzasadnienia swojego zdania.

[1] T. Oleksyn, *Kompetencje kobiet w nauce i biznesie*, Warszawa 2010, s. 4–5, <http://www.uprp.pl/uprp/_gAllery/14/28/14286/prof._Tadeusz_Oleksyn.pdf>, 28 maja 2015 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Tabela 1. Płeć osób badanych

Płeć	Liczba	%
Kobiety	59	16,81%
Mężczyźni	292	83,19%
Razem	351	100,00%

Źródło: opracowanie własne

Badanie ankietowe przeprowadzone zostało na próbie 362 osób. 351 ankiet zostało wypełnionych w sposób kompletny, umożliwiający analizę danych. W badaniu uczestniczyły policjantki i policjanci będący uczestnikami szkolenia zawodowego dla absolwentów szkół wyższych oraz kursu specjalistycznego z zakresu zarządzania w jednostce organizacyjnej Policji. Większość badanych to mężczyźni w liczbie 292 (83,19%), odpowiedzi udzieliło także 59 kobiet — 16,81% (tabela 1).

Tabela 2. Wiek osób badanych

Wiek w latach	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
20–25	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
26–30	4	6,78%	10	3,42%	14	3,99%
31–35	20	33,90%	66	22,60%	86	24,50%
36–40	26	44,07%	138	47,26%	164	46,72%
41–45	9	15,25%	66	22,60%	75	21,37%
46–50	0	0,00%	12	4,11%	12	3,42%
51–55	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
56–60	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Razem	59	100,00%	292	100,00%	351	100,00%

Źródło: opracowanie własne

Po przeanalizowaniu wieku badanych osób (tabela 2) można stwierdzić, że niemal połowę (46,72%) stanowiły osoby w wieku od 36 do 40 lat, 24,50% — 31–35 lat, a 21,37% — 41–45 lat.

Zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn najbardziej liczną grupę stanowiły osoby w wieku 36–40 lat, kolejno 44,07% i 47,26%. Natomiast 22,60% mężczyzn to równoliczna grupa wiekowa przedziału 31–35 oraz 41–45 lat.

Wśród kobiet liczniejsza (33,90%) była grupa wiekowa 31–35 lat, a niewiele ponad 15% stanowiły osoby od 41. do 45. roku życia (15,25%). Pośród respondentów nie było osób poniżej 25. oraz powyżej 51. roku życia. Tylko 14 osób (3,99%) mieściło się w przedziale 26–30 lat.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Tabela 3. Staż służby osób badanych

Staż służby w latach	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
do 5 lat	0	0,00%	1	0,34%	1	0,28%
6–10	22	37,29%	56	19,18%	78	22,22%
11–15	25	42,37%	101	34,59%	126	35,90%
16–20	8	13,56%	92	31,51%	100	28,49%
21–25	4	6,78%	40	13,70%	44	12,54%
26–30	0	0,00%	2	0,68%	2	0,57%
powyżej 30 lat	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Razem	59	100,00%	292	100,00%	351	100,00%

Źródło: opracowanie własne

Z punktu widzenia badanego tematu istotny wydaje się staż służby, gdyż wiąże się on z doświadczeniem zawodowym respondentów. Największą grupę stanowiły osoby ze stażem wynoszącym 11–15 lat służby, co daje 35,90% ogółu. Następne w kolejności: 28,49% osób ze stażem 16– 20 lat i 22,22% ze stażem 6–10 lat służby. 12,54% osób służyło w Policji od 21 do 25 lat.

Zmienna ta wygląda podobnie w odniesieniu do płci. W przedziale 11–15 lat służby znalazło się 42,37% kobiet i 34,59% mężczyzn. Różnica w liczebności dotyczy dwóch kolejnych przedziałów. W wypadku stażu służby wynoszącego od 16 do 20 lat mężczyźni stanowili 31,51%, kobiety zaś — 13,56%. W przedziale 6–10 lat służby znalazło się z kolei 37,29% kobiet i 19,18% mężczyzn. Czterdziestu policjantów (13,7%) i 4 policjantki (6,7%) mieli za sobą staż wynoszący od 21 do 25 lat (tabela 3).

Tabela 4. Zestawienie osób badanych ze względu na pełnioną funkcję kierowniczą

Pełniona funkcja kierownicza	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Tak	17	28,81%	81	27,74%	98	27,92%
Nie	42	71,19%	211	72,26%	253	72,08%
Razem	59	100,00%	292	100,00%	351	100,00%

Źródło: opracowanie własne

W badanej grupie (tabela 4) znalazły się przede wszystkim osoby, które nie pełnią obecnie funkcji kierowniczej — 253 respondentów (72,08%). Wśród ankietowanych było 98 osób pełniących taką funkcję (27,92%). Na kierowniczych stanowiskach było 81 mężczyzn (27,74% badanych) i 17 kobiet (28,81%).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Tabela 5. Zestawienie osób badanych ze względu na jednostkę Policji

Jednostka Policji	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
KGP	1	1,69%	11	3,77%	12	3,42%
KWP/KSP	19	32,20%	75	25,68%	94	26,78%
KPP/KMP/KRP	29	49,15%	152	52,05%	181	51,57%
KP	6	10,17%	34	11,64%	40	11,40%
WSPol/SP/ośrodek Policji	0	0,00%	4	1,37%	4	1,14%
AT	0	0,00%	1	0,34%	1	0,28%
OPP	1	1,69%	8	2,74%	9	2,56%
CBŚ	2	3,39%	6	2,05%	8	2,28%
LK	0	0,00%	1	0,34%	1	0,28%
Inne	1	1,69%	0	0,00%	1	0,28%
Razem	59	100,00%	292	100,00%	351	100,00%

Źródło: opracowanie własne

51,57% respondentów (tabela 5) pełniło służbę w komendzie powiatowej, miejskiej lub rejonowej Policji (KPP/KMP/KRP). Przeszło 1/4 osób reprezentowała komendę wojewódzką lub stołeczną Policji — KWP/KSP (26,78%). Następnym co do liczebności miejscem zatrudnienia badanych były komisariaty Policji (KP) — 11,40%. Zdecydowanie mniej licznie reprezentowane były kolejno: Komenda Główna Policji (KGP) — 3,42%, oddziały prewencji policji (OPP) — 2,56%, Centralne Biuro Śledcze (CBŚ) — 2,28%, Wyższa Szkoła Policji (WSPol), szkoła Policji lub ośrodek Policji — 1,14% oraz odziały antyterrorystyczne (AT) i laboratoria kryminalistyczne (LK) — po 1 osobie.

W całej grupie, niezależnie od płci, rozłożyła się kolejność trzech pierwszych reprezentowanych jednostek Policji. W grupie kobiet i mężczyzn, podobnie jak w całej grupie, rozłożyła się kolejność trzech pierwszych reprezentowanych jednostek Policji. Ponad połowa badanych mężczyzn (52,05%) i niemal tyle samo kobiet (49,15%) pełniło służbę w KPP/KMP/KRP. 1/3 kobiet — 32,20% i 1/4 mężczyzn — 25,68% reprezentowała KWP/KSP. 10,17% kobiet i 11,64% mężczyzn służyło w KP.

Tabela 6. Zestawienie osób badanych ze względu na pion służby

Pion	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Prewencja	22	37,29%	109	37,33%	131	37,32%
Kryminalny	31	52,54%	164	56,16%	195	55,56%
Logistyka	6	10,17%	19	6,51%	25	7,12%
Razem	59	100,00%	292	100,00%	351	100,00%

Źródło: opracowanie własne

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Ponad połowa badanych osób — 55,56% związana jest ze służbą w pionie kryminalnym. Podobna proporcja dotyczy zarówno kobiet (52,54%), jak i mężczyzn (56,16%). Kolejna co do wielkości grupa reprezentowana była przez funkcjonariuszki i funkcjonariuszy prewencji — ogółem 37,32%, w tym 37,29% kobiet i 37,33% mężczyzn. Nieliczni byli reprezentanci służby logistycznej — 7,12% (tabela 6).

Tabela 7. Jakie cechy współpracowników są dla Pani/Pana najważniejsze w codziennej pracy? Proszę wskazać maksymalnie trzy cechy (pytanie 1)

Cechy współpracowników	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Wiedza zawodowa	39	66,10%	187	64,04%	226	64,39%
Umiejętności komunikacyjne	25	42,37%	96	32,88%	121	34,47%
Zaangażowanie	22	37,29%	123	42,12%	145	41,31%
Bezkonfliktowość	16	27,12%	74	25,34%	90	25,64%
Umiejętność kontrolowania emocji	5	8,47%	32	10,96%	37	10,54%
Poczucie humoru	7	11,86%	50	17,12%	57	16,24%
Płeć	0	0,00%	2	0,68%	2	0,57%
Obowiązkowość	13	22,03%	68	23,29%	81	23,08%
Rzetelność	22	37,29%	79	27,05%	101	28,77%
Doświadczenie zawodowe	20	33,90%	106	36,30%	126	35,90%
Łatwość podejmowania decyzji	8	13,56%	48	16,44%	56	15,95%

Źródło: opracowanie własne

Pytanie pierwsze ankiety (tabela 7) odnosiło się do cech współpracowników, które w opinii respondentów są najważniejsze w codziennej pracy. Osoby badane miały wskazać maksymalnie trzy cechy. Najwięcej osób za bardzo ważną właściwość osoby, z którą współpracują, uznały wiedzę zawodową — 64,39%. Zgodni w tym wyborze byli zarówno kobiety (66,10%), jak i mężczyźni (64,04%). Drugą wskazywaną cechą było zaangażowanie — 41,31%. Na trzecim miejscu w zestawieniu procentowym ogółu badanych znalazły się dwie cechy: doświadczenie zawodowe — 35,90% i umiejętności komunikacyjne — 34,47%. Niewiele mniej osób uznało, że w codziennym wykonywaniu zadań służbowych istotna jest rzetelność — 28,77%. 1/4 badanych stwierdziła, że ważna jest bezkonfliktowość — 25,64%. Prawie tyle samo osób, bo 23,08%, podkreśliło wagę obowiązkowości. Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że tylko dwie osoby uznały, iż cecha płci jest najważniejsza w codziennej pracy.

Kobiety w badanej grupie oprócz wiedzy zawodowej — w drugiej kolejności — wskazały umiejętności komunikacyjne — 42,37%. Trzecie miejsce zajęły

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

natomiast dwie cechy: zaangażowanie i rzetelność, wybrane przez taki sam procent kobiet — 37,29%. Niewiele mniej badanych funkcjonariuszek uznało za istotne doświadczenie zawodowe — 33,90%. Ponad 1/4 kobiet uznała, że ważną cechę stanowi bezkonfliktowość (27,12%), niewiele mniej, bo 22,03%, wskazało obowiązkowość. Żadna z kobiet nie stwierdziła, że cecha płci jest istotna w codziennej współpracy.

Mężczyźni wykazali zgodność co do wiedzy zawodowej jako najważniejszej właściwości, którą powinien cechować się współpracownik. Jako drugą w kolejności zaznaczali zaangażowanie — 42,12%. Trzecią z nich było doświadczenie zawodowe — 36,30%. W odróżnieniu od badanej grupy kobiet, mężczyźni dopiero na czwartym miejscu wskazywali umiejętności komunikacyjne — 32,88%. Kolejne cechy wybierane przez mężczyzn to rzetelność — 27,05%, bezkonfliktowość — 25,34% i obowiązkowość — 23,29%. Tylko dwóch z 292 mężczyzn uznało, że płeć ma największe znaczenie w codziennej pracy.

Można więc powiedzieć, że badana grupa funkcjonariuszek i funkcjonariuszy Policji w codziennej pracy zawodowej za istotniejsze niż płeć uznaje takie cechy jak wiedza zawodowa, zaangażowanie, doświadczenie zawodowe, umiejętności komunikacyjne, rzetelność.

Tabela 8. Jak ogólnie ocenił(a)by Pani/Pan jakość współpracy z kobietami? (pytanie 2)

Odpowiedź	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
	Liczba	**%**	**Liczba**	**%**	**Liczba**	**%**
Zdecydowanie dobrze	8	13,56%	47	16,10%	55	15,67%
Raczej dobrze	42	71,19%	190	65,07%	232	66,10%
Raczej źle	6	10,17%	35	11,99%	41	11,68%
Zdecydowanie źle	0	0,00%	5	1,71%	5	1,42%
Trudno powiedzieć	3	5,08%	15	5,14%	18	5,13%
Razem	59	100,00%	292	100,00%	351	100,00%

Źródło: opracowanie własne

Pytanie drugie ankiety (tabela 8) odnosiło się do oceny jakości współpracy z kobietami. Ogółem można stwierdzić, że badane osoby oceniły tę współpracę jako raczej dobrą — 66,10% i zdecydowanie dobrą — 15,67%. Daje to 81,77% pozytywnych określeń współpracy z kobietami. Raczej źle (11,68%) i zdecydowanie źle (1,42%) o tej współpracy wypowiedziało się tylko 46 osób. Jedynie 5,13% nie miało zdania na ten temat.

O współpracy z innymi kobietami policjantki wypowiadały się raczej dobrze — 71,19% i zdecydowanie dobrze — 13,56%. To 84,75% ogółu ankietowanych kobiet. Tylko 10,17% respondentek wypowiedziało się raczej źle o współpracy z innymi kobietami, a żadna z nich nie oceniła takiego współdziałania zdecydowanie źle.

Mężczyźni oceniali współpracę z kobietami jako raczej dobrą — 65, 07% i zdecydowanie dobrą — 16,10%. Relacje w trakcie pracy jako raczej złe wskazało 11,99% i zdecydowanie złe — 1,71% ankietowanych.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Można stwierdzić, że zarówno mężczyźni, jak i kobiety na ogół pozytywnie wypowiadają się na temat jakości współpracy z kobietami.

Tabela 9. Jak ogólnie ocenił(a)by Pani/ Pan jakość współpracy z mężczyznami? (pytanie 3)

Odpowiedź	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Zdecydowanie dobrze	23	38,98%	81	27,74%	104	29,63%
Raczej dobrze	36	61,02%	203	69,52%	239	68,09%
Raczej źle	0	0,00%	3	1,03%	3	0,85%
Zdecydowanie źle	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Trudno powiedzieć	0	0,00%	5	1,71%	5	1,42%
Razem	59	100,00%	292	100,00%	351	100,00%

Źródło: opracowanie własne

Kolejne pytanie w ankiecie (tabela 9) jest analogiczne do poprzedniego, gdyż odnosi się do oceny jakości współpracy z mężczyznami. Prawie wszystkie badane osoby odniosły się do tej współpracy pozytywnie, określając ją jako raczej dobrą — 68,09% i zdecydowanie dobrą — 29,63%. W sumie daje to 97,72%. Raczej źle ocenia tę współpracę 0,85% badanych, czyli 3 osoby. Żadna osoba nie oceniła współdziałania z mężczyznami jako zdecydowanie złego. Jedynie 1,42% nie miało na ten temat zdania.

O współpracy kobiet z mężczyznami badane policjantki wypowiedziały się w 100% pozytywnie. Liczba odpowiedzi „raczej dobrze" wyniosła 61,02%, a „zdecydowanie dobrze" — 38,98%.

97,26% mężczyzn wypowiedziało się pozytywnie o relacjach służbowych z innymi mężczyznami. Ocenili tę współpracę jako raczej dobrą (69,52%) i zdecydowanie dobrą (27,74%). Relacje w trakcie pracy jako raczej złe określiły 3 osoby, co stanowi 1,03%. Żaden z mężczyzn nie stwierdził, że wspomina współpracę zdecydowanie źle.

Kobiety i mężczyźni w badanej grupie pozytywnie oceniali współpracę zarówno z mężczyznami, jak i z kobietami. Przedstawiciele obu płci procentowo ocenili jednak trochę wyżej współpracę z mężczyznami. Pod tym względem respondenci byli prawie jednomyślni.

Prawie 3/4 badanych (tabela 10) określiło płeć współpracownika jako cechę mającą małe znaczenie (42,74%) lub bez znaczenia (29,63%) w codziennej pracy. Duże znaczenie przypisała jej prawie 1/4 ankietowanych (23,08%). Tylko trzy osoby (0,85%) stwierdziły, że płeć odgrywa bardzo dużą rolę we współpracy. Prawie 10% osób nie miało zdania w tej kwestii (8,78%).

Aż 60% policjantek oceniło płeć współpracownika jako mało znaczącą (32,20%) lub niemającą znaczenia (28,81%). Dla 1/3 respondentek (32,20%) cecha ta ma jednak duże znaczenie. Bardzo duże znaczenie miała ona tylko dla jednej kobiety (1,69%).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Tabela 10. Czy płeć współpracowników na ogół ma dla Pani/Pana znaczenie? (pytanie 4)

Odpowiedź	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Bardzo duże znaczenie	1	1,69%	2	0,68%	3	0,85%
Duże znaczenie	19	32,20%	62	21,23%	81	23,08%
Małe znaczenie	19	32,20%	131	44,86%	150	42,74%
Nie ma znaczenia	17	28,81%	87	29,79%	104	29,63%
Trudno powiedzieć	3	5,08%	10	3,42%	13	3,70%
Razem	59	100%	292	100%	351	100%

Źródło: opracowanie własne

74,65% mężczyzn uważa, że płeć osoby, z którą współpracują, ma małe znaczenie (44,86%) lub jest bez znaczenia (29,79%). Niewiele ponad 20% policjantów twierdzi, że cecha ta ma duże znaczenie w codziennej pracy.

Zestawiając te wyniki z odpowiedziami na pytanie 1, można powiedzieć, że prawie 1/4 osób badanych nadaje płci duże znaczenie we współpracy, mimo że jako najważniejsze cechy podają wiedzę zawodową, zaangażowanie, doświadczenie zawodowe, umiejętności komunikacyjne, rzetelność.

Tabela 11. Czy są w służbie stanowiska, funkcje, w których najlepiej odnajdują się kobiety? (pytanie 5)

Odpowiedzi	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Tak	50	84,75%	230	78,77%	280	79,77%
Nie	9	15,25%	62	21,23%	71	20,23%
Razem	59	100,00%	292	100,00%	351	100,00%

Źródło: opracowanie własne

Respondenci uznali (tabela 11), że w służbie w Policji można wyróżnić stanowiska i funkcje, w których kobiety odnajdują się lepiej od mężczyzn. Takiego zdania jest prawie 80% badanych, przy czym myśli tak więcej kobiet (84,75%) niż mężczyzn (78,77%). Nieco ponad 20% policjantów jest odmiennego zdania (20,23%).

Wśród podawanych przez osoby badane stanowisk i funkcji można wyodrębnić kilka kategorii. Do najliczniej wskazywanych należą:

1. Stanowiska i funkcje niewymagające podejmowania interwencji, związane ze współpracą z ofiarami przemocy domowej, seksualnej oraz z nieletnimi (156 wskazań):

- „stanowiska oraz funkcje, gdzie potrzebna jest cierpliwość, rzetelność, dokładność, służba niewymagająca podejmowania interwencji tj. służba dochodzeniowo-śledcza, analiza kryminalna",
- „stanowiska związane z potrzebą dokonywania analiz myślowych",

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- „przeszukania kobiet, czynności z udziałem dzieci, komórki ds. nieletnich",
- „przemoc domowa, seksualna",
- „prewencja kryminalna, Wydział Dochodzeniowo-Śledczy, Izba Dziecka, Wydział Techniki Operacyjnej (WTO), Laboratorium Kryminalistyczne (LK)",

2. Stanowiska i funkcje wspomagające działania Policji:

- „kadry, zaopatrzenie, finanse, szkolenia, rzecznicy prasowi, sekretariaty, wydziały prezydialne, logistyka, psycholog policyjny".

3. Stanowiska i funkcje kierownicze, głównie niższa i średnia kadra kierownicza oraz kierowanie małymi zespołami ludzkimi (27 wskazań):

- „funkcje kierownicze w małych zespołach",
- „średnia kadra kierownicza",
- „stanowiska kierownicze, gdzie podwładnymi jest niewiele kobiet",
- „naczelnik wydziału, kierownik",
- „zarządzanie, naczelnik, komendant".

Respondenci zdecydowanie przypisywali kobietom taki rodzaj służby, który polega na pracy z dala od bezpośrednich interwencji wobec osób stanowiących zagrożenie, a dokładniej — na pracy z ofiarami. Ten rodzaj zadań wymaga od policjanta cech takich jak wyrozumiałość, umiejętność udzielenia wsparcia, pomocy, a nie użycia siły fizycznej i szybkiego reagowania. Kolejna, również bardzo liczna grupa wskazań, obejmuje służbę logistyczną, wspomagającą pracę policji pionu prewencji i kryminalnego, polegającą raczej na pracy biurowej niż na bezpośrednim kontakcie z przestępczością.

Deklarowane jest również (mniej licznie) przekonanie o dobrym funkcjonowaniu kobiet na stanowiskach kierowniczych, zwłaszcza w małych zespołach, jako niższa i średnia kadra kierownicza.

Tabela 12. Czy są w służbie stanowiska, funkcje, w których najlepiej odnajdują się mężczyźni? (pytanie 6)

Odpowiedzi	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Tak	50	84,75%	238	81,51%	288	82,05%
Nie	9	15,25%	54	18,49%	63	17,95%
Razem	59	100,00%	292	100,00%	351	100,00%

Źródło: opracowanie własne

Badani policjanci uważają (tabela 12), że w służbie w Policji można wyróżnić stanowiska i funkcje, w których najlepiej odnajdują się mężczyźni (82,05%). Niespełna 1/5 badanych jest innego zdania (17,95%).

Do stanowisk i funkcji wskazywanych z myślą o mężczyznach respondenci zaliczyli następujące kategorie:

1. Stanowiska i funkcje związane z podejmowaniem interwencji, bezpośrednim kontaktem z przestępcami, z zagrożeniem życia i zdrowia, wymagające dużej sprawności fizycznej (132 wskazania):

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- „AT (Oddziały Antyterrorystyczne), grupy szybkiego reagowania, jednostki specjalne, służba prewencyjna, Ruch Drogowy (RD)",
- „OPP (Odziały Patrolowe Policji), AT, OPI (Ogniwa Patrolowo-Interwencyjne), BOA (Biuro Operacji Antyterrorystycznych), konwoje",
- „OPP, pododdziały zwarte, stanowiska wymagające kontaktu z osobami ze środowiska przestępczego",
- „pirotechnicy",
- „służba patrolowa, interwencje".

2. Stanowiska i funkcje w pionie służby kryminalnej, związane z czynnościami ze sprawcami przestępstw, z zagrożeniem życia i zdrowia, wymagające dyspozycyjności i dużej sprawności psychofizycznej, nierzadko służby w nocy (106 wskazań):

- „kryminalny, operacyjny, realizacyjny, dochodzeniówka",
- „służba kryminalna, dochodzeniowo-śledcza",
- „kryminalne grupy realizacyjne".

3. Stanowiska i funkcje kierownicze (55 wskazań):

- „zarządzanie, (stanowiska) kierownicze",
- „wszystkie (stanowiska), głównie kierownicze",
- „szef sztabu, dyżurny, komendant",
- „stanowiska kierownicze wyższego szczebla — KWP/KSP/komendanci szkół policji",
- „stanowiska kierownicze niższego szczebla",
- „funkcje dowódcze".

Respondenci zdecydowanie stwierdzali, że mężczyźni powinni brać udział w służbie wymagającej dużej sprawności fizycznej, odporności psychicznej, podejmowania ryzyka, narażania zdrowia i życia, dyspozycyjności. Jest to służba w pionach prewencji i kryminalnym na stanowiskach wykonawczych. Wskazano również stanowiska i funkcje kierownicze jako te, w których najlepiej odnajdują się mężczyźni; wspomniano tu o stanowiskach kierowniczych od najniższego szczebla kierowania po najwyższe.

Tabela 13. Czy są w służbie stanowiska, funkcje, które raczej nie są wskazane dla kobiet? (pytanie 7)

Odpowiedzi	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Tak	41	69,49%	206	70,55%	247	70,37%
Nie	18	30,51%	86	29,45%	104	29,63%
Razem	59	100,00%	292	100,00%	351	100,00%

Źródło: opracowanie własne

Zdaniem respondentów (tabela 13) w służbie w Policji są stanowiska i funkcje, na których raczej nie widzieliby kobiet. Tego zdania jest 70,37% badanych, 29,63% ma odmienną opinię. W badanej grupie kobiet i mężczyzn odsetek

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

twierdzących odpowiedzi jest przybliżony i wynosi ok. 70%. Wskazano następujące kategorie:

1. Stanowiska i funkcje związane z podejmowaniem interwencji, bezpośrednim kontaktem z przestępcami, z zagrożeniem życia i zdrowia, wymagające dużej sprawności fizycznej (124 wskazania):

- „patrolowo-interwencyjne, ruch drogowy",
- „służba patrolowa, SPAP (Samodzielne Pododdziały Antyterrorystyczne Policji), OPP, PDOZ (Pomieszczenia dla Osób Zatrzymanych), AT",
- „SPAP, patrolowo-interwencyjny, OPP, SPAT, BOA".

2. Stanowiska i funkcje w pionie służby kryminalnej, związane z czynnościami ze sprawcami przestępstw, z zagrożeniem życia i zdrowia, wymagające dyspozycyjności i dużej sprawności psychofizycznej, nierzadko służby w nocy (30 wskazań):

- „dochodzeniowo-śledczy, kryminalny",
- „komórki realizacyjne",
- „operacyjno-rozpoznawczy".

3. Stanowiska i funkcje kierownicze i dowódcze (30 wskazań):

- „stanowiska kierownicze wyższego szczebla — KWP/KSP/komendanci szkół policji",
- „dowódca SPAP i służba w SPAP, naczelnik wydziału kryminalnego i służba w wydziale kryminalnym",
- „naczelnik: prewencji, ruchu drogowego, wydziału kryminalnego",
- „(stanowiska) kierownicze, zagrożone ponadprzeciętnym stresem",
- „dowódca kompanii, plutonu OPP, sekcji bojowych SPAP, SPAT",
- „dowódca kompanii OPP, dowódca, kierownik sekcji realizacyjnej".

Do grupy stanowisk i funkcji, które, zdaniem badanych policjantów, nie są wskazane dla kobiet, zaliczyli oni te wymienione poprzednio jako stanowiska i funkcje, w których najlepiej odnajdują się mężczyźni — wymagające dużej sprawności fizycznej, odporności psychicznej, podejmowania ryzyka, narażania zdrowia i życia, dyspozycyjności. Jest to służba w pionie prewencji i kryminalnym na stanowiskach wykonawczych.

Do funkcji kierowniczych, w jakich respondenci nie chcieliby widzieć kobiet, przypisano przede wszystkim stanowiska i funkcje kierownicze wyższego szczebla, dowódcze, zagrożone silnym stresem i ryzykiem podejmowania szybkich i trudnych decyzji.

Tabela 14. Czy są w służbie stanowiska, funkcje, które raczej nie są wskazane dla mężczyzn? (pytanie 8)

Odpowiedzi	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Tak	19	32,20%	49	16,78%	68	19,37%
Nie	40	67,80%	243	83,22%	283	80,63%
Razem	59	100,00%	292	100,00%	351	100,00%

Źródło: opracowanie własne

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Respondenci w znacznej większości (80,63%) nie zgadzają się z opinią, że w policji można wyróżnić stanowiska i funkcje, których nie powinni pełnić mężczyźni (tabela 14). 19,37% badanych uważa, że istnieją takie stanowiska i funkcje, gdzie raczej nie widzieliby mężczyzn. Tego zdania jest znacznie więcej kobiet (32,20%) niż mężczyzn (16,78%).

Wśród odpowiedzi można wyróżnić następujące kategorie:

1. Stanowiska i funkcje wspomagające działania policji (23 wskazania):

- „finanse, logistyka, kadry",
- „OIN (zespół ds. Ochrony Informacji Niejawnych), kadry, informatyka",
- „psycholog policyjny, naczelnik wydziału prezydialnego, sekretarka",
- „rzecznik prasowy",
- „wydział kadr i szkolenia, finanse",
- „kancelaria informacji niejawnych".

2. Stanowiska i funkcje niewymagające podejmowania interwencji, związane ze współpracą z ofiarami przemocy domowej i seksualnej oraz z nieletnimi (15 wskazań):

- „stanowiska związane ze sprawami rodzinnymi i opiekuńczymi",
- „praca z nieletnimi, z ofiarami przemocy fizycznej, seksualnej (kobietami), prowadzenie dochodzeń",
- „dochodzenia w zakresie znęcania się nad rodziną, przestępstw seksualnych".

3. Stanowiska kierownicze (2 wskazania):

- „naczelnik wydziału komunikacji społecznej",
- „komendanci, naczelnicy".

Wśród niezbyt licznej grupy stanowisk i funkcji, których respondenci nie przypisywaliby mężczyznom, wymieniono służbę logistyczną, wspomagającą działania policji, pracę raczej za biurkiem niż „na ulicy"; zadania wymagające od policjanta takich cech jak wyrozumiałość, umiejętność udzielenia wsparcia, pomocy. Jedynie dwa wskazania sugerują, że mężczyźni nie odnajdują się na stanowiskach kierowniczych.

Tabela 15. Co sądzi Pani/Pan o opinii, według której każdy funkcjonariusz Policji może pełnić wszystkie obowiązki, niezależnie od płci? (pytanie 9)

Odpowiedzi	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Zdecydowanie się zgadzam	12	20,34%	26	8,90%	38	10,83%
Raczej się zgadzam	19	32,20%	106	36,30%	125	35,61%
Raczej się nie zgadzam	23	38,98%	99	33,90%	122	34,76%
Zdecydowanie się nie zgadzam	4	6,78%	47	16,10%	51	14,53%
Trudno powiedzieć	1	1,69%	14	4,79%	15	4,27%
Razem	59	100,00%	292	100,00%	351	100,00%

Źródło: opracowanie własne

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Zdania respondentów na temat opinii, że każdy funkcjonariusz Policji może pełnić wszystkie obowiązki, niezależnie od płci, są podzielone (tabela 15). Ponad 46% badanych uważa, że jest ona słuszna, w tym 10,83% zdecydowanie się zgadza i 35,61% raczej się zgadza. Odmiennego zdania jest ponad 49% badanych, w tym 14,53% zdecydowanie się nie zgadza, a 34,76% — raczej się nie zgadza. 4,27% nie miało zdania w tej kwestii.

Wśród kobiet i mężczyzn wyraźna jest dysproporcja w odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam" — wskazało tak 20,34% kobiet i 8,90% mężczyzn. W odpowiedziach „zdecydowanie się nie zgadzam" proporcje są odwrócone; odpowiedzi takiej udzieliło 16,10% mężczyzn i 6,78% kobiet. Różnice zaznaczają się zatem w skrajnych odpowiedziach, w pozostałych wyniki są przybliżone.

Respondenci wykorzystywali argumenty, które można zebrać w następujące kategorie:

1. Służba związana z bezpośrednim kontaktem z przestępczością, polegająca na podejmowaniu interwencji i bezpośrednim kontakcie z osobami łamiącymi prawo, z bezpośrednim narażaniem życia i zdrowia, wymagająca dużej sprawności fizycznej, nie powinna być pełniona przez kobiety (53 wskazania):

- „ciężko byłoby kobietom zatrzymywać niebezpiecznych przestępców",
- „istnieją stanowiska typowe dla mężczyzn np. OPP, AT, pirotechnicy, patrolowo-interwencyjne, operacyjne, i typowe dla kobiet np.: »miękka prewencja«, prewencja kryminalna, komórki ds. nieletnich, kancelaria tajna",
- „kobiety gorzej radzą sobie podczas interwencji, są mniej odporne na uciążliwe warunki służby, pracują efektywniej w pionie dochodzeniowym przy prowadzeniu postępowań dotyczących przemocy w rodzinie i nieletnich",
- „kobiety jako słabsze fizycznie raczej nie powinny służyć tam, gdzie siła fizyczna jest niezbędna. Każde inne zadania mogą wykonywać jak mężczyźni",
- „kobiety nie powinny pełnić służby patrolowej, szczególnie w nocy",
- „kobiety są mniej odporne na stres, nie widzę ich w BOA",
- „kobiety są słabsze fizycznie i psychicznie",
- „kobiety w komórkach patrolowo-interwencyjnych nie posiadają odpowiednich predyspozycji fizycznych, często ulegają urazom podczas interwencji podejmowanych wobec agresywnych osób",
- „kobiety w służbie w trudnych interwencjach z udziałem siły są mało pomocne, często bierne",
- „kobiety z uwagi na budowę ciała oraz siłę fizyczną nie mogą (nie powinny) pełnić służby w bezpośrednich starciach z agresywnymi osobami",
- „trudno, aby kobieta skutecznie stawiała czoła wyrośniętemu karkowi".

2. Odpowiedzi obejmujące opinie o najistotniejszym znaczeniu kompetencji i cech osobowości, a nie płci (40 wskazań):

- „decydujące są predyspozycje zawodowe, charakterologiczne, interpersonalne, fizyczne oraz zaangażowanie, sumienność i lojalność wobec współpracowników",
- „dużo zależy od predyspozycji i cech osobowości",

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- „do każdego stanowiska potrzebne są nie cechy płci, ale kompetencja, doświadczenie, umiejętności",
- „każda osoba, niezależnie od płci, może odnaleźć się na różnych stanowiskach w zależności od predyspozycji. Jest to podyktowane cechami osobowościowymi, a w mniejszym stopniu zależne od płci",

3. Odpowiedzi obejmujące opinie o istotnym wpływie indywidualnych cech, uwzględniające drugorzędne znaczenie płci (9 wskazań):

- „obowiązki zawodowe powinny być powierzane zgodnie z osobowymi atrybutami i osobistymi predyspozycjami, w tym wiedzą i doświadczeniem. Płeć w tym względzie ma drugorzędne znaczenie",
- „płeć jest ważnym elementem, jeżeli chodzi o dobór stanowisk w policji, jednak najważniejsza jest osobowość, charakter, zaangażowanie i podejście do drugiego człowieka, umiejętność współpracy, pracy w grupie. Ważnym elementem jest również posiadane doświadczenie zawodowe, wiedza",
- „zasadniczo płeć osoby nie ma dla mnie znaczenia w odniesieniu do stanowiska, istotniejsze są jej kompetencje. Różnica polega jedynie na fizycznej możliwości sprostania pewnym zadaniom".

4. Odpowiedzi podkreślające znaczenie płci przy zajmowanym stanowisku, pełnionej funkcji (38 wskazań):

- „to praca zbyt trudna dla kobiet",
- „kobiety są zbyt drobiazgowe i przez to generują sytuacje konfliktowe",
- „może i tak, ale nie wszystkie obowiązki będą pełnione właściwie",
- „nie każdy może pełnić wszystkie obowiązki w związku z płcią, ze względu na charakter (ciężar) pracy nie na każdym stanowisku kobieta może się sprawdzić",
- „są obowiązki, którym kobiety nie chcą lub nie mogą podołać",
- „są stanowiska, na których lepiej radzą sobie mężczyźni i takie, gdzie lepiej funkcjonują kobiety. Płeć ma znaczenie",
- „są wydziały, gdzie płeć ma znaczenie",
- „uważam, że pewne stanowiska powinny być rozgraniczone dla mężczyzn i kobiet".

5. Opinie na temat zajmowania przez kobiety stanowisk kierowniczych (7 wskazań):

- „predyspozycje mężczyzn pozwalają na lepsze i skuteczniejsze kierowanie pionem kryminalnym. Skrupulatność kobiet daje podstawę do lepszego wykonywania zadań wymagających dokładności",
- „kobieta na stanowisku kierowniczym w jednostce liniowej nie jest traktowana jako osoba stanowcza i godna zaufania, wskutek czego psują się relacje przełożony–podwładny",
- „podejście emocjonalne kobiet ogranicza predyspozycje kierownicze, ale zwiększa wartość na stanowiskach w pracy z młodzieżą",
- „niestety w Policji kobieta rzadko jest dobrym szefem",
- „kobiety nie sprawdzają się na stanowiskach kierowniczych",

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- „brak u kobiet predyspozycji na stanowiska kierownicze, zbyt słaba osobowość",
- „kobiety powinny siedzieć w domu i wychowywać dzieci".

Respondenci różnią się w opiniach na temat znaczenia płci w służbie. Najbardziej liczną grupę stanowią te, które mówią o cechach psychofizycznych (częściej fizycznych) kobiet, utrudniających im pracę podczas interwencji policyjnych, terenowych akcji policyjnych, realizowania zadań w służbie kryminalnej.

Wśród ponad 300 różnych opinii 40 z nich podkreśla znaczenie kompetencji i predyspozycji w wykonywanej pracy, niezależnie od płci. 38 wskazań mówi o zupełnie przeciwnej sytuacji, zakładając niejako, że służba w Policji jest zadaniem typowo męskim, że płeć jej funkcjonariuszy ma znaczenie dla wykonywanych obowiązków i że kobiety podczas ich wypełniania radzą sobie gorzej niż mężczyźni. Także w przypadku pełnienia funkcji kierowniczych dla kobiet zarezerwowane są raczej te ze średniego i niższego szczebla kierowania, dla mężczyzn — wszystkie, ze wskazaniem na funkcje dowódcze oraz średni i wyższy szczebel kierowania. Podobna sytuacja jest np. w wojsku. Kobiety na uczelniach wojskowych przygotowywane są do dowodzenia od 1999 r. Komandor Bożena Szubińska przytacza wypowiedź jednej z dowodzących kobiet: „służba dowódcy do łatwych nie należy (…) mężczyznom chyba jest trochę łatwiej, są przecież silniejsi fizycznie i nie muszą walczyć o akceptację jako dowódcy"[2]. Dotyczy to również kobiet w innych służbach mundurowych, także Policji. Podejście to jednak stopniowo się zmienia. Badania przeprowadzone przez Jolantę Miluską wskazują: „widoczna aktywność zawodowa, polityczna i społeczna kobiet pozwala im rozwijać cechy tradycyjnie kojarzone z mężczyznami i powodować stopniową zmianę percepcji ich atrybutów i przekonań społecznych na temat przydatności kobiet do wykonywania zadań *męskich*. W tych warunkach możliwe jest zachęcanie do utożsamiania się, czyli motywowania mężczyzn do tego, aby zaklasyfikowali kobiety jako członków ich własnej grupy, podobnych do nich oraz podzielających wspólny los"[3].

Zgodnie z większością deklaracji doświadczonych policjantów z różnych pionów służby, pełniących rozmaite funkcje i zajmujących różne stanowiska, posiadających wiedzę o realiach służby w Policji i jej potrzebach, najistotniejszą sprawą dla dobrej współpracy policjantów nie jest płeć funkcjonariuszy, ale ich kompetencje, umiejętności, cechy osobowości, w tym charakter, postawy wobec pracy i ludzi. Jednak płeć nie jest odrębną sprawą oderwaną od człowieka, często wiążą się z nią określone predyspozycje i możliwości, które badani przypisują swoim współpracownikom w służbie i które mają znaczenie dla efektywnej pracy.

---

[2] B. Szubińska, *Przywództwo kobiet we współczesnym świecie* [w:] A. Skrabacz (red.), *Służba kobiet w formacjach mundurowych w XXI wieku*, Warszawa 2008, s. 22.

[3] J. Miluska, *Czy kobiety są gorsze? Obrazy społeczne kobiet i innych kategorii społecznych* [w:] B. Bartosz (red.), *Kobiecość i męskość. Komunikacja, relacje, społeczeństwo*, Warszawa 2011, s. 29.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Można przyjąć, że pewnym mitem jest opinia wyrażana czasem przez samych funkcjonariuszy, że „policjant nie ma płci", że każdy powinien wykonywać takie same obowiązki, bo każdy przeszedł takie samo szkolenie i jest tak samo wynagradzany. Mimo że respondenci udzielali również takich odpowiedzi, stanowią one jednak niewielki odsetek.

W wypowiedziach badanej grupy policjantów pojawiają się elementy stereotypowego myślenia o płci w zawodach, którym historycznie i zwyczajowo przypisuje się cechy „typowo męskie", w których mamy do czynienia z używaniem siły fizycznej, niebezpieczeństwem, agresją. Taka wizja kłóci się ze stereotypową kobiecością, kojarzoną często z łagodnością, ustępliwością, wycofaniem, delikatnością. „Stereotypowa kobiecość włożona w mundur żołnierza nadaje całości odmienne znaczenie i budzi inne reakcje niż gdyby na jej miejscu był mężczyzna"[4]. Stereotypy społeczne są jednym z mechanizmów uproszczeń poznawczych, które pozwalają zrozumieć otoczenie społeczne, w tym także zawodowe, oraz podejmować decyzje związane z własnym zachowaniem. Stereotypy „stanowią nie tylko generalizację na temat cech członków danej grupy, ale zwykle traktowane są jako podstawa postaw i zachowań wobec nich"[5].

Wydaje się, że badani podchodzą do tematu przede wszystkim na podstawie własnych doświadczeń i obserwacji, wiedzy i wyobraźni o konsekwencjach nietrafionych decyzji personalnych w służbie. Wyrażają przy tym dość powszechne zdroworozsądkowe podejście, że mimo najistotniejszych dla pełnienia służby w Policji spraw niezwiązanych bezpośrednio z płcią, to z nią właśnie wiążą się w sposób naturalny cechy przypisane do ludzkiej natury. Marzena Kordaczuk-Wąs podkreśla taki sąd w swojej publikacji, wskazując, że do zadań policyjnych należą takie, do których mężczyźni mają lepsze predyspozycje, i takie, w których kobiety są bardziej efektywne[6]. Trudno jednak pominąć w przeprowadzonych badaniach ankietowych opinie, które podkreślają wzajemne uzupełnianie się potencjału zawodowego policjantek i policjantów, wyrażone po latach pracy i doświadczeń zawodowych. Henryk Jarosiewicz pisze, że męskość i kobiecość są niespecyficznymi kompetencjami zawodowymi. Wiążą się z naturalnymi zdolnościami i talentami do realizowania wymagań w ogóle, w tym także w pracy. „Z jednej strony płciowość zabarwia sposób, w jaki pracownik wypełnia wymagania stanowiska pracy. Z drugiej strony, na niektórych stanowiskach pracy te niespecyficzne kompetencje są wręcz wymagane"[7]. Istotę stanowi właściwy dobór na stanowiska, gdyż poziom

[4] B. Czuba, *Zawodowa służba wojskowa wyzwaniem dla kobiet w XXI wieku* [w:] A. Skrabacz (red.), *Służba kobiet...*, wyd. cyt., s. 56.

[5] J. Miluska, *Czy kobiety...*, wyd. cyt., s. 17.

[6] M. Kordaczuk-Wąs, *Kobieta-funkcjonariusz Policji. Motywy, oczekiwania i rola kobiet w służbie społeczeństwu* [w:] K. Dojwa, J, Maciejewski (red.), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych*, Wrocław 2007, s. 218.

[7] H. Jarosiewicz, *Kobiecość i męskość jako niespecyficzne kompetencje zawodowe* [w:] B. Bartosz (red.), *Kobiecość i męskość...*, wyd. cyt., s. 301.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

realizacji zadań zależy od posiadania szeroko rozumianych kompetencji zawodowych. „Miarą wartości pracownika jest poziom spełniania jasno określonych wymagań (zadań), które wiążą się ze stanowiskiem pracy”[8]. Żeby jednak takich ocen dokonywać, poszczególne stanowiska muszą być pod tym względem bardzo precyzyjnie opisane.

W podsumowaniu wyników przeprowadzonego badania ankietowego można przedstawić ogólne wnioski, które wskazują kierunki myślenia badanych funkcjonariuszy:

1. Respondenci, wypowiadając się o istotnych z ich perspektywy cechach współpracowników, nie nadają płci dużego znaczenia.

2. Respondenci podkreślili wagę istotnych dla nich cech współpracowników; w grupie pięciu najważniejszych znalazły się (zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn) te same cechy; różnią się jedynie kolejnością (częstością) wskazań. Kobiety cenią u współpracowników wiedzę zawodową, umiejętności komunikacyjne, rzetelność, zaangażowanie, doświadczenie zawodowe, a mężczyźni uważają za istotne wiedzę zawodową, zaangażowanie, doświadczenie zawodowe, umiejętności komunikacyjne i rzetelność. Wydaje się, że pomimo różnic w ocenie wagi np. umiejętności komunikacyjnych lub postawy wobec pracy (rzetelność, zaangażowanie), funkcjonariusze obu płci są zorientowani na cel i współpracę w jego realizacji, bez względu na płeć.

3. Respondenci pytani o ocenę efektywności pracy policjantów wskazują na różnice płci. Podkreślają, że płeć ma znaczenie.

4. Znaczenie płci jest podkreślane wobec zadań wymagających przede wszystkim dużej sprawności fizycznej, odporności na stres i narażania życia i zdrowia. Te zadania są postrzegane jako męskie, należące do służby pionu prewencji (głównie interwencje) i pionu kryminalnego.

5. Znaczenie płci jest podkreślane także w wypadku zadań wymagających cierpliwości, empatii, wyrozumiałości, wsparcia, opieki — realizacja tych zadań przypisywana jest kobietom.

6. Służba logistyczna, praca biurowa, obsługa pracy policji to również zadania, przy wykonywaniu których respondenci niechętnie widzą mężczyzn.

7. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni pozytywnie oceniali współpracę z przedstawicielami obu płci. Procentowo jednak respondenci nieco wyżej ocenili współpracę z mężczyznami. Pod tym względem byli prawie jednomyślni.

8. Mimo wstępnych deklaracji o nieistotnym wpływie płci współpracownika na jakość pracy, okazuje się, że ten wpływ jest zauważalny. Z płcią wiążą się określone cechy psychofizyczne policjantów i to one rzutują na jakość współpracy i efektywność pełnionej służby. Predyspozycje policjantów, niezależnie od ich wiedzy i umiejętności, są istotnym elementem odnajdywania się w służbie. Dla badanych ważny jest optymalny sposób obsadzania stanowisk, w którym się je uwzględnia.

[8] Tamże, s. 287.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Sposób myślenia danego człowieka, także uruchamiane stereotypy, przekłada się na jego zachowanie. Poznając przekonania osoby, możemy przewidywać sposób jej funkcjonowania w środowisku zawodowym, a także mieć wpływ na kształtowanie prawidłowych relacji w zespołach pracowniczych. Wnioski płynące z pogłębionych badań w tym obszarze mogą przekładać się na wszelkiego rodzaju szkolenia, a także na proces doboru na stanowiska uwzględniający kompetencje wymagane do wykonywania zadań związanych z danym miejscem pracy czy służby. Opisane opinie przebadanej grupy funkcjonariuszy mogą być wstępem do poszerzonych badań empirycznych tej grupy zawodowej.

Bibliografia

Czuba B., *Zawodowa służba wojskowa wyzwaniem dla kobiet w XXI wieku* [w:] A. Skrabacz (red.), *Służba kobiet w formacjach mundurowych w XXI wieku*, Warszawa 2008.

Jarosiewicz H., *Kobiecość i męskość jako niespecyficzne kompetencje zawodowe* [w:] B. Bartosz (red.), *Kobiecość i męskość. Komunikacja, relacje, społeczeństwo*, Warszawa 2011.

Kordaczuk-Wąs M., *Kobieta-funkcjonariusz Policji. Motywy, oczekiwania i rola kobiet w służbie społeczeństwu* [w:] K. Dojwa, J, Maciejewski (red.), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych*, Wrocław 2007.

Miluska J., *Czy kobiety są gorsze? Obrazy społeczne kobiet i innych kategorii społecznych* [w:] B. Bartosz (red.), *Kobiecość i męskość. Komunikacja, relacje, społeczeństwo*, Warszawa 2011.

Oleksyn T., *Kompetencje kobiet w nauce i biznesie*, Warszawa 2010, <http://www.uprp.pl/uprp/_gAllery/14/28/14286/prof._Tadeusz_Oleksyn.pdf>, 28 maja 2015 r.

Oleksyn T., *Kompetencje pracowników naukowo-dydaktycznych* [w:] A. Maliszewski (red.), *Komunikacja społeczna a zarządzanie we współczesnej szkole*, Toruń 2008.

Oleksyn T., *Zarządzanie kompetencjami*, Kraków 2010.

Szubińska B., *Przywództwo kobiet we współczesnym świecie* [w:] A. Skrabacz (red.), *Służba kobiet w formacjach mundurowych w XXI wieku*, Warszawa 2008.

Vinnicombe S., Colwin N.L., *Kobieta w zarządzaniu*, Wrocław 1999.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Natalia Saletra*

Historia kobiecego munduru. O kobietach pilotach z Wyższej Szkoły Oficerskiej Sił Powietrznych w Dęblinie

Słowa kluczowe
zawodowa służba kobiet, mundur, kobieta pilot

Od momentu, gdy świat ujrzał pierwszą kobietę w wojskowym mundurze, minęło już mnóstwo czasu. Zjawisko to jednak do dnia dzisiejszego budzi wiele kontrowersji, co ciekawe, nie tylko wśród mężczyzn. Kobiety zapisały się już na stałe na kartach historii. Udowodniły, że mundur nie ma płci. Udowadniają to do dzisiaj kobiety we wszystkich formacjach mundurowych. Dają lekcję swoim młodszym koleżankom. Łamią stereotypy i spełniają marzenia, a w końcu — osiągają sukcesy. Artykuł dotyczy wszystkich formacji wojskowych, zwłaszcza tych podniebnych. Jest próbą wytłumaczenia, co sprawia, że młode dziewczyny chcą zostać pilotami wojskowymi. Mówi o ich motywacjach i kompetencjach, a także barierach, które muszą pokonać.

Keywords
women in the military, the uniform, women, the pilot

From the moment when the world saw the first woman in military uniform it's been a lot of time. However, this phenomenon to the present day raises a lot of controversy, interestingly, not only among men. In the pages of history, women contributed already. Demonstrated that the uniform is not a more masculine or feminine. Prove it to this day, women of all formations of the armed forces. I give a lesson for their younger colleagues. Break the stereotypes and fulfill the dreams, and in the end, achieve success. Of all the military formations. Especially about the sky, that is what determines that a young girl wants to be a military pilot. Their motivations and competencies as well as the barriers that must be overcome. About the place where you meet their dreams — Polish Air Force Academy in Dęblin.

Kobiety w mundurach — rys historyczny

„Kobieta chcąc udowodnić, że może wykonywać zawód zastrzeżony tradycyjnie dla mężczyzn (…) musi dawać z siebie dwa razy tyle, co mężczyźni, robić więcej, lepiej, dokładniej, a dopiero wtedy zasłuży na przekonanie, że jest taka

* N. Saletra — Wyższa Szkoła Oficerska Sił Powietrznych w Dęblinie.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

jak oni"[1]. Słowa ppłk Bronisławy Haliny Dudek[2] są tak uniwersalne i prawdziwe, że jeszcze bardzo długo będą przywoływane w obronie kobiet, które nie znają określenia „zawodu bardziej męskiego". Za taki właśnie społeczeństwo uznaje służbę zawodową. Choć kobieta w mundurze obecnie nie budzi już żadnego zaskoczenia bądź przerażenia, ich liczba wciąż jest bardzo mała. Cieszy jednak fakt, że nie tylko liczba kobiet, ale przede wszystkim ich rola i znaczenie w służbach mundurowych stale, choć bardzo powoli, rośnie. Prawdopodobnie minie jeszcze mnóstwo czasu, zanim ktoś publicznie powie, że szanse obu płci w tej właśnie kwestii są równe, najważniejsze jednak, że coraz więcej ludzi pochyla się nad tym problemem. Powstają liczne książki oraz prace, których przedmiotem są właśnie kobiety. Nie jest to w żadnym stopniu próba ich obrony ani nawet chęć zrozumienia czy usprawiedliwienia. Uczeni badają raczej ich motywacje, aspiracje oraz kompetencje, oraz to, w jakim stopniu różnica płci wpływa na sprawowanie służby mundurowej. Zadają szereg pytań, by dowiedzieć się, dlaczego mężczyźni wciąż nie do końca akceptują fakt, że ich przełożonym może być kobieta.

Jak już wspomniano, dziś kobieta w mundurze nie budzi większego zainteresowania, choć przecież nie zawsze tak było. Wzorami, a może dziś już tradycją, są kobiety walczące za wolną Polskę. Już w latach 1830–1831 podczas powstania listopadowego Towarzystwo Dobroczynności Patriotycznej Kobiet nie tylko udzielało pierwszej pomocy medycznej, lecz także pełniło służby (warty) nocne. Już wtedy kobiety walczyły z bronią w ręku, m.in. pani Dembińska — wdowa po zamordowanym płk. Henryku Dembińskim. Nie można oczywiście zapomnieć o słynnej Emilii Plater, która wraz ze swoją przyjaciółką zwerbowała na Litwie oddział prawie 300 uzbrojonych strzelców. Przeszła do historii jako pierwsza, która — ruszając do walki — ścięła włosy i włożyła męski mundur. Dała innym kobietom nie tylko przykład, ale i nadzieję. Dziś jest wzorem dla wielu kobiet pełniących służbę. Historia potwierdza, że kobiety nie tylko wspierały swoich mężów, ale także same chętnie angażowały się w walkę bądź obronę kraju, współcześnie zaś dąży się o to, aby kobiety nie czuły się w żaden sposób zdominowane przez mężczyzn.

Problemem pozostawał fakt, że przez długi czas zasady i warunki pracy kobiet w wojsku nie były uregulowane nie tylko prawnie, lecz także w jakikolwiek inny sposób. Małym krokiem ku poprawie był rok 1942 i inicjatywa generała Stefana Grota-Roweckiego o zamianie służby pomocniczej kobiet na służbę wojskową. Nie było to jednak większym przełomem. Z czasem (1988), absolwentki niektórych kierunków, głównie medycznych (lekarki, pielęgniarki), miały możliwość, a często

[1] J. Dobrzański, Czy kobiety powinny służyć w wojsku?, <http://facet.interia.pl/news-czy-kobiety-powinny-sluzyc-w-wojsku,nId,448547>, 15 kwietnia 2014 r.

[2] Ppłk Bronisława Halina Dudek — jedna z trzech kobiet pilotów powojennej Polski. Promowana 15 lipca 1951 r. w Dęblinie, otrzymała stopień chorążego pilota. Po promocji powróciła do Radomia (OSL nr 5), dokończyła program na Jak-9 i uzyskała świadectwo pilota myśliwskiego.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

także nakaz wstąpienia do armii. Punktem zwrotnym był rok 1999, kiedy uczelnie wojskowe wreszcie otworzyły się na płeć piękną. Kobiety mogły na równi z mężczyznami (przynajmniej na papierze) stawać do rekrutacji na studia wojskowe. Rok 2003 to uregulowania prawne dotyczące urlopu macierzyńskiego oraz samego macierzyństwa, z kolei rok 2004 dawał kobietom prawo do obejmowania stanowisk we wszystkich korpusach osobowych: szeregowych zawodowych, podoficerskich i oficerskich. Kolejne lata to kolejne ustawy lub nowelizacje tych już istniejących. Coraz szerzej otwierały się przed kobietami drzwi do kariery mundurowej. Mogły one już nie tylko szkolić się do służby, ale i obejmować stanowiska dowódcze. Czysto teoretycznie, oczywiście. Realnie dowódcami wciąż byli mężczyźni, co więcej, liczba kobiet w wojsku była szokująco niska. Obecnie kobiecy mundur nosi zaledwie 1,93% wszystkich żołnierzy. Co ważne, są to kobiety bardzo młode — ich wiek z reguły nie przekracza 34 lat. Na wspomnianych już szczeblach dowódczych znajduje się około 500 kobiet żołnierzy. Przykładem świecą armie grecka, kanadyjska, angielska czy amerykańska[3], gdzie kobiety dumnie noszą stopień generalski. Rodzaje służb, do których kobiety najchętniej wstępowały w 2007 r., przedstawia poniższa tabela.

Tabela 1. Wojskowa służba kobiet na dzień 31 grudnia 2007 r.

Pion kadrowy	Oficerowie	Podoficerowie	Szeregowi	Razem
Wojska Lądowe	201	124	3	328
Siły Powietrzne	69	57	4	130
Marynarka Wojenna	49	20	4	72
Dowództwo Garnizonu w Warszawie	7	3	0	10
Wojska Specjalne	5	1	0	6
Inspektorat Wsparcia SZ	29	52	6	87
Żandarmeria Wojskowa	16	14	1	31
JO Woskowej Służby Zdrowia	69	5	0	74
Pozostałe jednostki	40	15	0	55
Rezerwa kadrowa, dyzpozycja	53	64	39	156
Razem	**550**	**355**	**57**	**962**

Źródło: K. Dojwa, *Kobiety w mundurze. Wybrane aspekty służby kobiet w wojsku, policji i straży granicznej*, „Polityka Społeczna" 2009, nr 1 s. 20

Kolejne lata przyniosły nieznaczny wzrost liczby kobiet, zwłaszcza tych kandydujących. Obecnie liczba kobiet w polskiej armii wynosi 2706. Na dowódczych stanowiskach jest 9 kobiet w stopniu pułkownika, 29 w stopniu podpułkownika oraz 69 w stopniu majora. W służbie kandydackiej uczy się 419 kobiet. Proporcja wciąż nie uległa zmianie. Najbardziej kobiecymi formacjami pozostają Wojska Lądowe

[3] Ann Dunwoody — kobieta w armii USA, która będzie nosić cztery generalskie gwiazdki.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

(1266) i Siły Powietrzne (471). Najmniej kobiet można spotkać w Żandarmerii Wojskowej (40). Na misje zagraniczne w 2012 r. wyjechało 110 kobiet[4].

Mimo że kobiety służą ramię w ramię z mężczyznami, mają znacznie utrudniony dostęp do stanowiska dowódcy, a powodów tego możemy upatrywać głównie w stereotypach dotyczących przypisanych ról: kobiety jako pani domu oraz mężczyzny — dbającego o bezpieczeństwo całej rodziny. Co ważne, mężczyźni nie do końca akceptują kobiety na wyższych stanowiskach z tak błahego powodu, jakim jest męskie ego. Nie lubią słuchać rozkazów, które wydaje im kobieta, a co dopiero mówić o natychmiastowym ich wykonywaniu? Czy nie dlatego wiele kobiet rezygnuje ze służby zawodowej? Brak akceptacji ze strony mężczyzn, a co za tym idzie — niejednokrotnie brak szacunku, mogą być dla wielu kobiet barierą nie do pokonania. Na pewno jednak nie dla tych, które już wstąpiły w szeregi Wojska Polskiego. Są to bowiem kobiety silne, na które autorka — studentka cywilna Wyższej Szkoły Oficerskiej Sił Powietrznych w Dęblinie — patrzy z podziwem. Właśnie o Szkole Orląt oraz o samych „Orlicach"[5] warto mówić głośno. Wśród tłumu mężczyzn jest ich zaledwie garstka, a mimo to radzą sobie doskonale. Jako jedne z nielicznych noszą „skrzydlaty mundur", a niewątpliwie jest to ogromny zaszczyt.

Początki Wyższej Szkoły Oficerskiej Sił Powietrznych

„Szkoła Orląt" — bo tak nazywana jest dziś Wyższa Szkoła Oficerska Sił Powietrznych w Dęblinie przez wielu pasjonatów lotnictwa, jest jedyną w Polsce uczelnią, przygotowującą do zawodu pilota wojskowego. WSOSP „jest gniazdem początkowo orlich piskląt, a pod koniec drapieżnych orłów"[6]. Szkoła niewątpliwie kontynuuje oficerskie tradycje pierwszych ośrodków lotniczych. Dziś słynie nie tylko z bogatej historii, lecz także ze sprawnego zabezpieczania potrzeb Wojska Polskiego i Lotnictwa Wojskowego, a co za tym idzie — zapewnienia bezpieczeństwa obywatelom. Początków „Szkoły Orląt" dopatrywać się można w roku 1925, kiedy to w Grudziądzu powstała Oficerska Szkoła Lotnicza (OSL). Rektorem-komendantem został płk pil. Roman Florer. Pierwotnie szkoła kształciła pilotów oraz obserwatorów na (bardzo krótkim w porównaniu do czasów współczesnych) kursie dwuletnim. Po dwóch latach szkoła została przeniesiona do Dęblina, oczywiście nie bez powodu. Dęblin był bardzo „lotniczym miastem" ze względu na panujące tu warunki atmosferyczne. Słoneczna aura bez opadów sprzyjała szkoleniu lotników. Pozostawały jednak problemy innej natury. Brak zarówno wyszkolonej kadry, jak i samych samolotów studził entuzjazm szkolonych i szkolących się.

---

[4] Anna Dąbrowska, *Czas na panią generał*, <http://www.polska-zbrojna.pl/mobile/articleshow/10071?t=Czas-na-pania-general>, 15 kwietnia 2014 r.

[5] Przydomek taki nadali kobietom pilotom koledzy podchorążowie. Nazwę tę utrwalił Tadeusz Dalecki w książce pt. *Orlice*, Warszawa 1982.

[6] <http://www.samoloty.pl/index.php/historia-lotnictwa-hobby-245/artykusy-historyczne-hobby-2293/historia-szkoy-orlt-w-dblinie.html>, 15 kwietnia 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Rok 1928 przyniósł nową nazwę — Szkoła Podchorążych Lotnictwa, a kolejne lata były czasem nieustannych zmian. Powstawały nowe centra i grupy szkoleń. Wprowadzano nowe programy nauczania, przyjmowano świetnie wykształconych i wykwalifikowanych instruktorów.

W momencie wybuchu II wojny światowej mogliśmy pochwalić się liczbą 20 szeregowców, ok. 270 podoficerów oraz 100–110 oficerów. Liczba ta, jak na tamte czasy, była imponująca, tak więc już wtedy Szkoła Orląt była jedną z najlepszych placówek wśród szkół lotniczych. II wojna światowa była ogromną lekcją życia. Młodzi piloci latali nie tylko nad Polską czy Wielką Brytanią, ale także nad Chinami i Afryką. Polskie orły odnosiły wtedy liczne sukcesy, spoczywała także na nich ogromna odpowiedzialność. Walczyli o niepodległość Polski. Żołnierzami, którzy trwale zapisali się w kartach historii tamtego okresu, byli niewątpliwie kpt. pil. Eugeniusz Horbaczewski, mjr pil. Tadeusz Sawicz, mjr pil. Tadeusz Andersz czy mjr pil. Władysław Potocki. To oni dowodzili najbardziej zasłużonymi dywizjonami. Ci, spośród uczniów Szkoły Orląt, którzy nie latali, w większości wstąpili do Armii Krajowej. Organizowali łączność lotniczą, zajmowali się pocztą oraz zrzutami ze spadochronów. Szacuje się, że w trakcie działań wojennych łącznie zginęło ok. 360 uczniów bądź absolwentów dęblińskiej szkoły.

Po wojnie powstała Wojskowa Szkoła Lotnicza WP z siedzibą w Zamościu, której władze zdecydowały o otworzeniu w Dęblinie Wojskowej Szkoły Pilotów, co było początkiem odradzającego się po wojnie lotnictwa. Początkowo (do momentu ostatecznego zakończenia II wojny światowej) nauka w szkole trwała aż 12 godzin dziennie, program był bardzo napięty i konsekwentnie realizowany. Kształcono zarówno pilotów, jak i nawigatorów. Tymczasem nazwę ponownie zmieniono, tym razem ostatecznie — na Wyższą Szkołę Oficerską Sił Powietrznych. Z czasem uregulowano wszystkie potrzebne kwestie, daty rozpoczęcia szkoleń, egzaminów, a nawet urlopów. Wprowadzono więcej zajęć praktycznych i szkoleń w terenie. W latach 1952–1954 szkoła została wyposażona w nowe, już polskie samoloty, na których szkolili się podchorążowie. Kolejne lata to rozwój zasobów technicznych i osobowych. Odbywały się pokazy lotnicze i defilady ku czci skrzydlatych. Mimo kilkakrotnej zmiany nazwy i siedziby uczelni oraz jej struktury, jedno przez lata pozostało niezmienne — misja uczelni. „Zachowując w pamięci zapisany w kartach historii dorobek lotniczych pokoleń, Wyższa Szkoła Oficerska Sił Powietrznych działa na rzecz rozwoju polskiego lotnictwa: kształci nowe pokolenia lotników oraz pomnaża dorobek naukowy i techniczny”[7].

Obecnie uczelnia pomnaża lotniczy dorobek, mając do dyspozycji wspaniale wyszkoloną kadrę oraz najnowocześniejsze symulatory lotnicze. Podchorążowie szkolą się m.in. na Orlikach oraz słynnych Iskrach. Szkoła współpracuje z wieloma innymi uczelniami, nie tylko wojskowymi, oraz z ludźmi ze środowiska lotniczego. Od 2009 r. jest podporządkowana ministrowi obrony narodowej i od tego

[7] Misja uczelni, <http://www.wsosp.pl/index.php/pl/misja-uczelni.html>, 15 kwietnia 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

czasu wciąż poszerza swoją ofertę dydaktyczną. Dziś oprócz studiów wojskowych istnieją również kierunki cywilne, takie jak bezpieczeństwo narodowe, lotnictwo i kosmonautyka czy logistyka. Największym dobrem uczelni pozostaną jednak potomkowie Ikara i Dedala — piloci i nawigatorzy, którzy wciąż są wizytówką Dęblina. Szczególnie gdy chodzi o tę piękniejszą wizytówkę, pełną wdzięku i uroku osobistego.

Kobiety w Szkole Orląt

Mowa o Orlicach, które decydują się na zawód pilota wojskowego. Profesja ta od zawsze była nie tyle zdominowana przez mężczyzn, co zarezerwowana wyłącznie dla nich. Filmy przyzwyczaiły nas do tego, że kapitanem statku powietrznego może być tylko wysoki brunet w ciemnych okularach, koniecznie bardzo przystojny. Mimo że na kartach historii lotnictwa zapisało się naprawdę wiele kobiet, które udowodniły, że są nie tylko odważne i wytrwałe, ale przede wszystkim bardzo precyzyjne, wciąż, niestety, pozostają mniejszością.

Co zabawne, choć w Szkole Orląt kobiety zagościły na dobre stosunkowo niedawno, to ich podniebna kariera jest niewiele krótsza niż sama historia lotnictwa. Już 7 lat po słynnym locie braci Wright (1903) Harriet Quimby, jako pierwsza kobieta, otrzymała licencję pilota zawodowego (1910). Mimo to lotnictwo wciąż było niedostępne dla kobiet. Kolejną ważną postacią była Amelia Earhart, która jako pierwsza samodzielnie przeleciała nad Atlantykiem w 1932 r. Przygodę Orlic w dęblińskiej szkole rozpoczęła pchor. Katarzyna Lambert. To ona przetarła szlaki i wyznaczyła drogę młodszym koleżankom. W ślad za nią poszły kolejne: Irena Sosnowska-Karpik, która awansowała aż do stanowiska zastępcy dowódcy pułku (jak na tamte czasy był to ogromny sukces). Kolejne panie dochodziły już nawet do stopnia oficerskiego pilota myśliwskiego, brały udział w defiladach oraz pokazach lotniczych, a ich nalot wynosił od 4 do 5 tysięcy godzin.

Dlaczego więc kobiet w lotnictwie wojskowym jest wciąż tak mało? Pozostały nie tylko bariery organizacyjne, ale także (a może przede wszystkim?) wątpliwości dotyczące ich kompetencji — często bezpodstawne. Kobiety, które marzą o zawodzie pilota, nie tylko wojskowego, od samego początku muszą być bardzo zdeterminowane. Ukończenie tej szkoły to prawdziwe wyzwanie. Studia te wymagają, zwłaszcza od kobiet, wielu wyrzeczeń, nienagannego zdrowia, a przede wszystkim ogromnej wiedzy. Historia szkoły pokazuje, że samo zasilenie szeregów naszej uczelni nie jest równoznaczne z jej ukończeniem. Zdarza się, że studenci nie zaliczają kolejnych egzaminów lub po prostu rezygnują na III bądź IV roku. Nie wytrzymują presji oraz nacisku wywieranego przez instruktorów oraz wykładowców. Jest on usprawiedliwiony, umotywowany przecież kwestią naszego wspólnego bezpieczeństwa. Bezpieczeństwa kraju. Szkoły nie ukończy ktoś, kto nie jest do tego przygotowany w 100%, zarówno w ocenie instruktora, jak i swojej własnej. W żadnym wypadku nie można tu liczyć na przypadek bądź łut szczęścia. Kandydat na pilota to osoba o doskonałej pamięci wzrokowej oraz nienagannej orientacji prze-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

strzennej. Bardzo ważna jest umiejętność pracy w zespole, zwłaszcza pod presją. Orlice zdają sobie sprawę z tego, co je czeka. Nie jest to bowiem zawód jak każdy inny. Jakikolwiek uszczerbek na zdrowiu równoznaczny jest z zakończeniem kariery pilota, także założenie rodziny, a zwłaszcza zajście w ciążę, trzeba odłożyć na dalekie „później". Nie ma tu miejsca na słabsze dni bądź gorsze samopoczucie, bo każdy najmniejszy błąd przypłacić można życiem.

Mimo to wciąż rośnie liczba kobiet pragnących przypiąć sobie skrzydła. Wiele z nich odnosi pod niebem ogromne sukcesy. Nie można pominąć ppor. Katarzyny Tomiak, absolwentki naszej uczelni, która jako pierwsza Polka zasiadła za sterami odrzutowca MiG-29. Dziś służy w 22. Bazie Lotnictwa Taktycznego w Malborku. W październiku 2009 r. samodzielnie wykonała lot myśliwcem. Odniosła ogromny sukces. W drodze na stanowisko pokonała wielu mężczyzn. Była wtedy jedyną kobietą na roku, która kończyła studia lotnicze w Dęblinie. Kosztowało ją to mnóstwo pracy i poświęcenia. Wykładowcy i instruktorzy do dziś wspominają Tomiak jako bardzo ambitną i zdyscyplinowaną żołnierkę. Przed lotem czuje „niesamowite podniecenie, stres na początku, rozpiera ją energia, duże skupienie, jest głodna (…) samolotu"[8]. Mogła zdecydować się na każdy inny rodzaj samolotu — śmigłowce czy transportery, ona jednak wybrała pasję, która zaprowadziła ją na sam szczyt. Kolejną Orlicą, o której warto wspomnieć, jest bez wątpienia ppor. pil. Barbara Trzybulska. 29 października 2013 r. jako pierwsza, a być może i ostatnia[9], rozpoczęła szkolenie praktyczne na samolotach Su-22. Od zawsze była pełna ambicji. Te niezwykle trudne studia ukończyła z oszałamiającym wynikiem — inżynierskie ze średnią 4,59; magisterskie — 4,68. Dziś zbiera owoce swojej ciężkiej pracy. Bardzo wiele kobiet lata również na samolotach transportowych (Kraków) oraz na powidzkich bryzach. Kobiety te dają przykład młodszym Orlicom. Rozwiewają ich wątpliwości i udowadniają, że warto podjąć walkę nie tylko z przeciwnościami losu i ograniczeniami, ale także z samym sobą. Przecież „samolot nie rozróżnia stopni, etatów ani płci"[10]. Zwłaszcza że to głównie kobiety znajdują się w czołówce najlepszych studentów wojskowych WSOSP. Co ciekawe, nie widać tu niezdrowej rywalizacji między kobietami a mężczyznami. Wręcz przeciwnie, mężczyźni zawsze podkreślają, że chcieliby, aby na uczelni pojawiło się więcej kobiet. Każdy wzajemnie się wspiera. Bez umiejętności pracy w grupie nie sposób ukończyć przecież tych studiów.

Jak bardzo więc trzeba być zdeterminowanym, aby przebyć tę drogę? Mimo że kobiet w Szkole Orląt z roku na rok jest coraz więcej, wciąż nie znamy odpowiedzi na to pytanie. Trudno określić, co tak naprawdę motywuje kobiety pilotów. Najczęściej wymienia się pasję, która narodziła się już w dzieciństwie. Trudno się

[8] Fragment wywiadu z Katarzyną Tomiak autorstwa Marty Buchla dla „Dzień Dobry TVN", 23 października 2012 r.

[9] Ze względu na to, iż samoloty te wkrótce zostaną wycofane.

[10] Słowa płk. pil. Roberta Dziadczykowskiego, użyte w wywiadzie autorstwa Marty Buchla dla „Dzień Dobry TVN", 23 października 2012 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

z tym nie zgodzić, bo jak inaczej wytłumaczyć tak ogromny wysiłek i poświęcenie? Orlice to w większości kobiety, które od dawna miały sprecyzowane cele, które widziały swoją przyszłość, obserwując na niebie samoloty. Niewątpliwie trzeba szczerze kochać lotnictwo, by pokonywać wszystkie przeszkody na swej drodze, jakie ono stawia. Często bywa również tak, że latanie jest kontynuowaniem tradycji rodzinnej. Wiele kobiet tak właśnie zaczynało swoją przygodę z lotnictwem. Patrzyły na kogoś, kogo w dzieciństwie uważały za władcę nieba. Wtedy lotnictwo było dla nich wyborem idealnym, nie znały przecież wymagań, które stawia niebo.

Dla wielu kobiet służba w wojsku to także stabilizacja życiowa. Jest to niewątpliwie swojego rodzaju symbioza — one zapewniają bezpieczeństwo innym, czując się przy tym równie bezpiecznie. Kusząca jest również perspektywa wysokich zarobków. Wiele kobiet, na przekór wszystkiemu, chce udowodnić (także, a może przede wszystkim sobie?), że osiągną zamierzony cel, podczas, gdy inni w to wątpią. Czym byłyby jednak te wszystkie motywacje bez pasji — miłości do latania? Przecież to ona w chwilach słabości daje siłę, w chwilach radości potęguje zaś poczucie spełnienia. Pozwala cieszyć się tym, na co tak ciężko się pracowało.

Zakończenie

„Wymagania i wyrzeczenia, które narzuca praca zawodowa, przeobrażają i wzbogacają świat”[11]. Słowa jakby dedykowane nie tylko kobietom pilotom, ale wszystkim, które codziennie zakładają mundur. Kobiety, wkraczając do wojska, poświęcają dwa razy tyle, co mężczyźni, lecz ich droga jest nieustannie najeżona licznymi trudnościami. Znaczna część społeczeństwa wciąż nie akceptuje ich marzeń i pasji. Po przeanalizowaniu badań przeprowadzonych przez Wojskowe Biuro Badań Społecznych w 2009 r. nasuwają się następujące wnioski[12]:

- służba kobiet popierana jest przez 70% społeczeństwa wojskowego, 15% sprzeciwia się jej,
- wśród popierających aż 90% stanowią kobiety, w przypadku mężczyzn odsetek ten wynosi 60%,
- inaczej sprawa ma się przy przeciwnikach — tu aż 22% stanowią mężczyźni, natomiast tylko 2% — kobiety.

Skąd zatem głosy sprzeciwu? Przecież nie płeć, a predyspozycje i umiejętności powinny sugerować nam, kto dobrze wypełni swoje zadanie w trakcie służby w wojsku. Warto pamiętać, że kobiety odznaczają się wieloma wrodzonymi cechami, które mogą być bardzo cenne dla żołnierza, zwłaszcza pilota. Śmiało można powiedzieć, że są bardziej odporne na stres i pracę pod presją. Mają większą wrażliwość sensoryczną. Szybciej odbierają bodźce, dzięki czemu mogą szybciej reagować. Co ciekawe, dużo lepiej niż mężczyźni znoszą powroty po misjach zagranicznych.

[11] <http://cytaty.o.pl/antoine-de-saint-exupery-wymagania-i-wyrzeczenia>, 15 kwietnia 2015 r.

[12] Dane Wojskowego Biura Badań Społecznych, 2009 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Być może jest to spowodowane większą adaptacją kobiet, być może tym, że otwarcie mówią o swoich emocjach. Być może dlatego kobiety szybciej przyzwyczajają się do codzienności, rzadziej także popełniają samobójstwa po zakończonych misjach. Takich cech można wymienić setki, ale nie chodzi o to, by udowadniać, kto nadaje się lepiej do służby w wojsku. Cechy, które o tym decydują: ogromna odwaga, wewnętrzna siła oraz precyzja, nie są ani bardziej kobiece, ani męskie. Pozostaje tylko mieć nadzieję, że za parę lat proporcja płci w służbie zawodowej nie tyle wyrówna się (choć po cichu na to liczymy), co przynajmniej się do siebie zbliży. Mam również nadzieję, że w przyszłości konferencję, której głównym tematem będą kobiety noszące mundur, poprowadzi kobieta generał.

Bibliografia

Dalecki T., Orlice, Warszawa 1982.

Dąbrowska A., Czas na panią generał, <http://www.polska-zbrojna.pl/mobile/article-show/10071?t=Czas-na-pania-general>, 15 kwietnia 2014 r.

Dobrzański J., Czy kobiety powinny służyć w wojsku?, <http://facet.interia.pl/news-czy-kobiety-powinny-sluzyc-w-wojsku,nId,448547> 15 kwietnia 2014 r.

Dojwa K., Kobiety w mundurze. Wybrane aspekty służby kobiet w wojsku, policji i straży granicznej, „Polityka Społeczna" 2009, nr 1.

<http://cytaty.o.pl/antoine-de-saint-exupery-wymagania-i-wyrzeczenia>, 29 maja 2015 r.

<http://lotniczapolska.pl/Pani-pilot-Su-22,31481>, 14 kwietnia 2014 r.

<http://wiadomosci.wp.pl/kat,1020229,title,Podporucznik-Katarzyna-Tomiak-pierwsza-Polka-ktora-zostala-pilotem-odrzutowca,wid,15050161,wiadomosc.html?ticaid=111e1c&_ticrsn=5>, 10 kwietnia 2014 r.

<http://www.samoloty.pl/index.php/historia-lotnictwa-hobby-245/artykusy-historyczne-hobby-2293/historia-szkoy-orlt-w-dblinie.html>, 14 kwietnia 2014 r.

<http://www.wsosp.pl/index.php/pl/misja-uczelni.html>, 13 kwietnia 2014 r.

<https://www.youtube.com/watch?v=drvut-5pALg>, 10 kwietnia 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Monika Nosko, Ewa Pietruczuk*

Kompetencje miękkie w policji

Słowa kluczowe

kompetencje miękkie, kobiety, policja

Autorki publikacji koncentrują się na zagadnieniu kompetencji przydatnych podczas wykonywania obowiązków służbowych w policji. Praca zawiera analizę i wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w grupie doświadczonych policjantów i policjantek, wskazujące na kompetencje najbardziej przydatne w służbie i takie, które są przypisywane każdej z płci.

Keywords

soft competencies, women, the police

The publication focuses on the issue of competence useful when performing duties in the Police. It includes analysis and the results of surveys conducted on a group of experienced policemen and policewomen indicating competencies most useful in the service and attributed to each gender.

Na właściwe wykonywanie obowiązków służbowych składa się wiele umiejętności prezentowanych przez policjanta/policjantkę. Istotą kompetencji rozumianej jako kluczowe pojęcie w zakresie przydatności na stanowisku są praktyczne umiejętności, przejawiana postawa oraz posiadana wiedza. Kompetencje to nie tylko same umiejętności, nie są to również jedynie cechy osobowości — to połączenie tych elementów, które w efekcie pozwalają nam zróżnicować poszczególnych pracowników (jedna osoba wykona swoje zadanie doskonale, a inna nieco gorzej).

Z perspektywy organizacji ważne są zarówno kompetencje zawodowe, jak i kompetencje niespecyficzne, tzw. kompetencje miękkie. Pierwsze, czyli kompetencje twarde — to nasze konkretne umiejętności, które można nazwać technicznymi — znajomość języków, umiejętność obsługi komputera, wiedza na temat algorytmów działania, procesów zarządzania czy algorytmów obsługi określonego urządzenia, drugie — odnoszą się do umiejętności osobistych, cech charakteru, tego, jacy jesteśmy, w jaki sposób postrzegamy otoczenie, jak działamy.

* M. Nosko, E. Pietruczuk — Szkoła Policji w Słupsku.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Paweł Smółka, psycholog, specjalista w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi, umiejętności miękkie definiuje jako 'umiejętności warunkujące sprawne zarządzanie sobą oraz wysoką skuteczność interpersonalną'[1]. Kompetencje miękkie niejednokrotnie uznawane są za jedne z najważniejszych kompetencji zawodowych, czego wyraz widać w szkoleniach z tego zakresu organizowanych dla pracowników zarówno największych korporacji, jak i małych firm o silnej pozycji na rynku, szczególnie jeśli nastawione są one na pracę z ludźmi.

Na kompetencje miękkie składają się:

— kompetencje osobiste, które zapewniają sprawne zarządzanie sobą (np. pomagają w przezwyciężaniu stresu, wspierają automotywację, kreatywne myślenie, pozwalają na efektywne zarządzanie czasem, samokontrolę emocji),
— kompetencje społeczne, które gwarantują wysoką skuteczność interpersonalną (np. pozwalają skutecznie komunikować się, motywować innych do współpracy, kreować przebieg tej relacji, budować autorytet, nie ulegać manipulacjom)[2].

Dla pracodawcy liczą się określone kluczowe kompetencje przypisane do każdego stanowiska. Jest to zbiór tych umiejętności twardych i miękkich, które pozwalają na efektywne wykonywanie zadań wynikających z charakteru pracy na określonym stanowisku[3]. Im wyższy poziom poszczególnych kompetencji, tym efektywniejsza jest służba policjanta/policjantki, większe zaufanie do organizacji i sprawniejsze funkcjonowanie jej członków.

Firmy zatrudniają pracowników z dobrze rozwiniętymi umiejętnościami miękkimi, ponieważ są oni bardziej efektywni w pracy, zwłaszcza w interakcjach z ludźmi. Praca policjanta jest zawodem zaufania społecznego, powinna więc opierać się na dobrych relacjach ze społeczeństwem, dlatego też szczególnego znaczenia nabierają umiejętności miękkie policjantów/policjantek.

W literaturze istnieje pogląd, iż liczne kompetencje miękkie są bardziej typowe dla kobiet niż dla mężczyzn. Zgodnie z tym, kobiety lokują się wyżej w wymiarze empatii, brania pod uwagę zdania innych i reagowania na ich uczucia, zazwyczaj zarówno kobiety, jak i mężczyźni uważają, że częściej stosują one elementy nagrody. Częściowo można opisać tego rodzaju różnice między kobietami i mężczyznami, wskazując, że mężczyźni są bardziej asertywni, kobiety zaś — bardziej współpracujące. Mężczyźni zmierzają do zdominowania kobiet i usiłują zdominować się nawzajem, tworząc pewną hierarchię (już od dzieciństwa). Dorośli mężczyźni realizują to, mówiąc głośniej i więcej, przerywając sobie, sprzeczając

[1] P. Smółka, *Talent interpersonalny*, referat wygłoszony przez autora na konferencji naukowej pt. „Zdolności, talent, twórczość", Toruń, 20–21 października 2006 r.

[2] B. Kędzierska, M. Znajmiecka-Sikora, *Kompetencje jednostki a efektywność zawodowa* [w:] B. Kędzierska, M. Znajmiecka-Sikora, *Psychologiczne metody wspierania rozwoju osobistego i społecznego osób dorosłych*, Łódź 2011, s. 21, < http://cedego.pl/czytelnia2.php?id=40>, 22 listopada 2013 r.

[3] Blog infoPraca, *Co to są kompetencje pracownicze?*, <http://weblog.infopraca.pl/2011/05/co-to-sa-kompetencje-pracownicze>, 11 kwietnia 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

się, współzawodnicząc; nawet przyjacielskie przekomarzanie się zawiera w sobie pewną dozę agresji. Wydaje się, że mężczyźni w hierarchiach społecznych są zadowoleni, gdy mogą wydawać i otrzymywać polecenia; kobiety preferują równość i współpracę. Jako przywódcy, kobiety przejawiają demokratyczny styl kierowania, są bardziej skoncentrowane na pracowniku, a mniej na zadaniu. W pracy zawodowej dążą do objęcia posad, które umożliwiają kontakt z ludźmi[4].

Teresa Kupczyk prognozuje, że w przyszłości coraz bardziej liczyć się będzie wrażliwość w zarządzaniu[5]. Kobiety, zgodnie ze swoją naturą i wrodzoną potrzebą specjalizacji, charakteryzują się tą cechą w dużo większym stopniu niż mężczyźni. Potrafią stworzyć otoczenie, w którym kwitnie kreatywność i innowacyjność[6]. Współcześnie szanse na przetrwanie i powodzenie mają te organizacje, które uelastycznią swoje struktury, zmienią sposób zarządzania i postawią na kapitał ludzki, w tym na jego talenty, wiedzę, umiejętności, motywacje, kreatywność i współpracę. Jak pokazują badania, te obszary to mocne strony kobiet[7]. Wielu badaczy, a wśród nich Judy B. Rosener i Helen Fisher, zauważyło, że o sukcesie kobiet w zarządzaniu decyduje fakt, że kobiety raczej łączą niż szeregują pracowników, stosują styl kierowania oparty na współdziałaniu, dzielą się informacjami i wiedzą, korzystają z intuicji i doceniają ją, jednocześnie są racjonalne. Ogromne znaczenie ma również kobieca elastyczność w dostosowywaniu się do zachodzących zmian, tolerancja i zrozumienie dla różnic kulturowych i odmienności oraz umiejętność improwizacji[8]. Ważne są także inne powszechnie obserwowane umiejętności, które powinny pomóc kobietom w osiągnięciu sukcesu w zarządzaniu, mianowicie: dążenie do zapewnienia harmonijnych stosunków międzyludzkich, umiejętność znoszenia dwuznacznych sytuacji, zdolności adaptacyjne i elastyczność. Przewaga kobiet nad mężczyznami dotyczy również pamięci, sprytu, umiejętności udawania, zdolności do współczucia, cierpliwości i schludności[9].

Jedną ze składowych kompetencji miękkich jest również umiejętne korzystanie z komunikacji niewerbalnej. Płeć odgrywa znaczącą rolę podczas wysyłania i odbierania wiadomości niewerbalnych. Różnice niewerbalne wynikające z płci, związane z mową ciała, dotykiem oraz głosem, stanowią wyzwanie dla komunikacji i mogą prowadzić do nieporozumień. Przykładowo, jeżeli pracownica rozłoży swoje rzeczy na stole konferencyjnym oraz będzie przemawiała z większą intensywnością podczas zebrania, to jej niewerbalne sygnały mogą zostać błędnie zinterpretowane jako agresywne. Takie same sygnały wysyłane przez mężczyznę

[4] M. Argyle, *Psychologia stosunków międzyludzkich*, Warszawa 1999, s. 143.

[5] T. Kupczyk, *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wrocław 2009, s. 66–67.

[6] G. Ogger, *Zera w garniturach*, Kraków 1994, s. 258.

[7] E. Lisowska, *Polki są najbardziej przedsiębiorcze w Europie*, <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Polki–sa–najbardziej–przedsiebiorcze–w–Europie–1521563.html>, 12 listopada 2009 r.

[8] T. Kupczyk, *Kobiety w zarządzaniu…*, wyd. cyt., Wrocław 2009, s. 66.

[9] A. Moir, D. Jessel, *Płeć mózgu*, Warszawa 1993, s. 13.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

będą interpretowane jako stosowne albo jedynie asertywne. Błędne interpretacje mogą wynikać ze stereotypów związanych z płcią oraz oczekiwań dotyczących tego, co jest stosowne w niewerbalnych zachowaniach kobiet i mężczyzn. Kiedy wiadomości niewerbalne wysyłane przez mężczyznę i kobietę łamią stereotypowe oczekiwania, komunikacja może być oceniana jako zła lub niestosowna.

Badacze wykazali, że w praktyce kobiety w procesie komunikacji prezentują inne niż mężczyźni zachowania niewerbalne. Częściej nawiązują kontakt wzrokowy i dłużej go utrzymują, częściej uśmiechają się i kiwają głową na znak zgody. Pochylają się w kierunku osoby, z którą rozmawiają, wydają także więcej dźwięków potwierdzających zgodę. Zachowania te wskazują na to, że są bardziej niż mężczyźni zorientowane na relacje. Mężczyźni nie przesyłają tak wielu wspierających sygnałów niewerbalnych[10].

Wszystkie wymienione kompetencje miękkie wskazane jako charakterystyczne dla kobiet mogą mieć wpływ na rozwój kariery zawodowej, szczególnie w środowisku, w którym dominuje męski model zarządzania[11]. Sprawniejsza komunikacja interpersonalna, wyższy poziom empatii i wrażliwości, nastawienie na współpracę, umiejętność znoszenia dwuznacznych sytuacji, zdolności adaptacyjne, korzystanie w większym stopniu z kompetencji wspierających relacje powinny skutkować poprawą jakości realizowanych zadań. Zasadne zatem wydaje się określenie na podstawie cech przydatnych w służbie policyjnej, czy wszechobecne stereotypy dotyczą również służby policyjnej i na ile kompetencje przypisywane płci przeciwnej uważane są za wartościowe podczas realizacji zadań służbowych.

W tym celu przeprowadzono badania ankietowe weryfikujące powyższe zależności. Zostały one przeprowadzone przez autorki publikacji w Szkole Policji w Słupsku na przełomie marca i kwietnia 2014 r. Do próby badawczej wytypowano wszystkich uczestników kursów specjalistycznych. Badania miały charakter diagnostyczny. Przeprowadzono je na podstawie anonimowych kwestionariuszy ankiety.

Propozycję udziału w badaniach otrzymało 247 respondentów (tylu policjantom dostarczono stosowne narzędzie badawcze), natomiast wzięło w nich udział 139 respondentów (taka liczba ankietowanych zwróciła wypełnioną ankietę sondażową). W związku z powyższym przy opracowywaniu wyników badań jako pełną wartość próby uwzględniono 139 respondentów (N=139).

Badaniom poddano na zasadzie doboru celowego następujące grupy respondentów:

— I grupa — policjanci, którzy uczestniczyli w kursach specjalistycznych od 24 do 28 marca 2014 r.:
  - słuchacze kursu specjalistycznego dla instruktorów strzelań policyjnych — propozycję udziału w badaniach otrzymało 15 respondentów, uczestniczyło 2,

[10] S.P. Morreale, B.H. Spitzberg, J.K. Barge, *Komunikacja między ludźmi. Motywacja, wiedza i umiejętności,* Warszawa 2007, s. 195.

[11] T. Kupczyk, *Kobiety w zarządzaniu...*, wyd. cyt.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- słuchacze kursu specjalistycznego dla instruktorów technicznych środków wzmocnienia — propozycję udziału w badaniach otrzymało 28 respondentów, uczestniczyło 10,
- słuchacze kursu specjalistycznego w zakresie współpracy z osobowymi źródłami informacji — propozycję udziału w badaniach otrzymało 12 respondentów, uczestniczyło 4,
- słuchacze kursu specjalistycznego obsługi Krajowego Systemu Informacyjnego Policji oraz wykorzystania zasobów informacyjnych Krajowego Centrum Informacji Kryminalnych w zakresie zagadnień operacyjno-dochodzeniowych — propozycję udziału w badaniach otrzymało 20 respondentów, uczestniczyło 11,
- słuchacze kursu specjalistycznego w zakresie udzielania pierwszej pomocy w warunkach działań specjalnych — propozycję udziału w badaniach otrzymało 10 respondentów, uczestniczyło 5;
- słuchacze kursu specjalistycznego z zakresu przeciwdziałania przemocy w rodzinie — propozycję udziału w badaniach otrzymało 17 respondentów, uczestniczyło 10,
- słuchacze kursu specjalistycznego dla policjantów pełniących funkcję oskarżyciela publicznego — propozycję udziału w badaniach otrzymało 18 respondentów, uczestniczyło 13,
- słuchacze kursu specjalistycznego dla służby dyżurnej jednostek organizacyjnych Policji — propozycję udziału w badaniach otrzymało 16 respondentów, uczestniczyło 7,
- słuchacze kursu specjalistycznego dla dzielnicowych — propozycję udziału w badaniach otrzymało 20 respondentów, uczestniczyło 13.

— II grupa — policjanci, którzy uczestniczyli w kursach specjalistycznych od 31 marca do 4 kwietnia 2014 r.:

- słuchacze kursu specjalistycznego z zakresu taktyki i technik przesłuchań — propozycję udziału w badaniach otrzymało 15 respondentów, uczestniczyło 12,
- słuchacze kursu specjalistycznego z zakresu przeciwdziałania przemocy w rodzinie — propozycję udziału w badaniach otrzymało 16 respondentów, uczestniczyło 10,
- słuchacze kursu specjalistycznego dla policjantów podejmujących interwencje wobec osób agresywnych i niebezpiecznych — propozycję udziału w badaniach otrzymało 19 respondentów, uczestniczyło 14,
- słuchacze kursu specjalistycznego dla rzeczników dyscyplinarnych — propozycję udziału w badaniach otrzymało 19 respondentów, uczestniczyło 15,
- słuchacze kursu specjalistycznego dla kadry kierowniczej Policji średniego szczebla zarządzania z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi — propozycję udziału w badaniach otrzymało 12 respondentów, uczestniczyło 9,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- słuchacze kursu specjalistycznego w zakresie udzielania pierwszej pomocy w warunkach działań specjalnych — propozycję udziału w badaniach otrzymało 10 respondentów, uczestniczyło 4.

Dla przeprowadzenia przedmiotowych badań opracowano stosowne narzędzie badawcze — anonimowy kwestionariusz sondażowy, którego budowa i treść merytoryczna zostały podporządkowane celom badania.

Kwestionariusz ankiety zawierał metryczkę i dwa pytania. Respondenci poproszeni zostali o to, aby spośród 20 umiejętności charakterystycznych dla osób służących w Policji (10 umiejętności twardych i 10 umiejętności miękkich) wybrali siedem umiejętności najbardziej przydatnych w służbie, a następnie siedem najbardziej charakterystycznych dla płci przeciwnej. Wybrane przez siebie kompetencje oceniali w skali od 1 (cecha najmniej istotna) do 7 (cecha najbardziej istotna).

Na potrzeby analiz 3 kompetencje o poziomie istotności 5, 6 i 7 nazwano kompetencjami istotnymi.

Tabela 1. Płeć

Płeć	N=139	
	n	%
Mężczyzna	117	84,2
Kobieta	22	15,8

Źródło: opracowanie własne

Zdecydowana większość (84,2%) uczestników badań to mężczyźni. Kobiety stanowiły 15,8% badanej grupy.

Tabela 2. Staż służby (lata)

Staż (lata)	N=139	
	n	%
Do 5	23	16,5
6–10	55	39,6
11–15	22	15,8
16–20	28	20,1
Powyżej 20	11	7,9

Źródło: opracowanie własne

Najliczniejsza grupa ankietowanych (39,6%) pracuje w Policji od 6 do 10 lat. Staż służby od 16 do 20 lat zadeklarowało 20,1% respondentów, natomiast 16,5% badanych pracuje w Policji mniej niż 5 lat. Najmniejszy odsetek (7,9%) stanowią słuchacze pracujący w Policji powyżej 20 lat.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

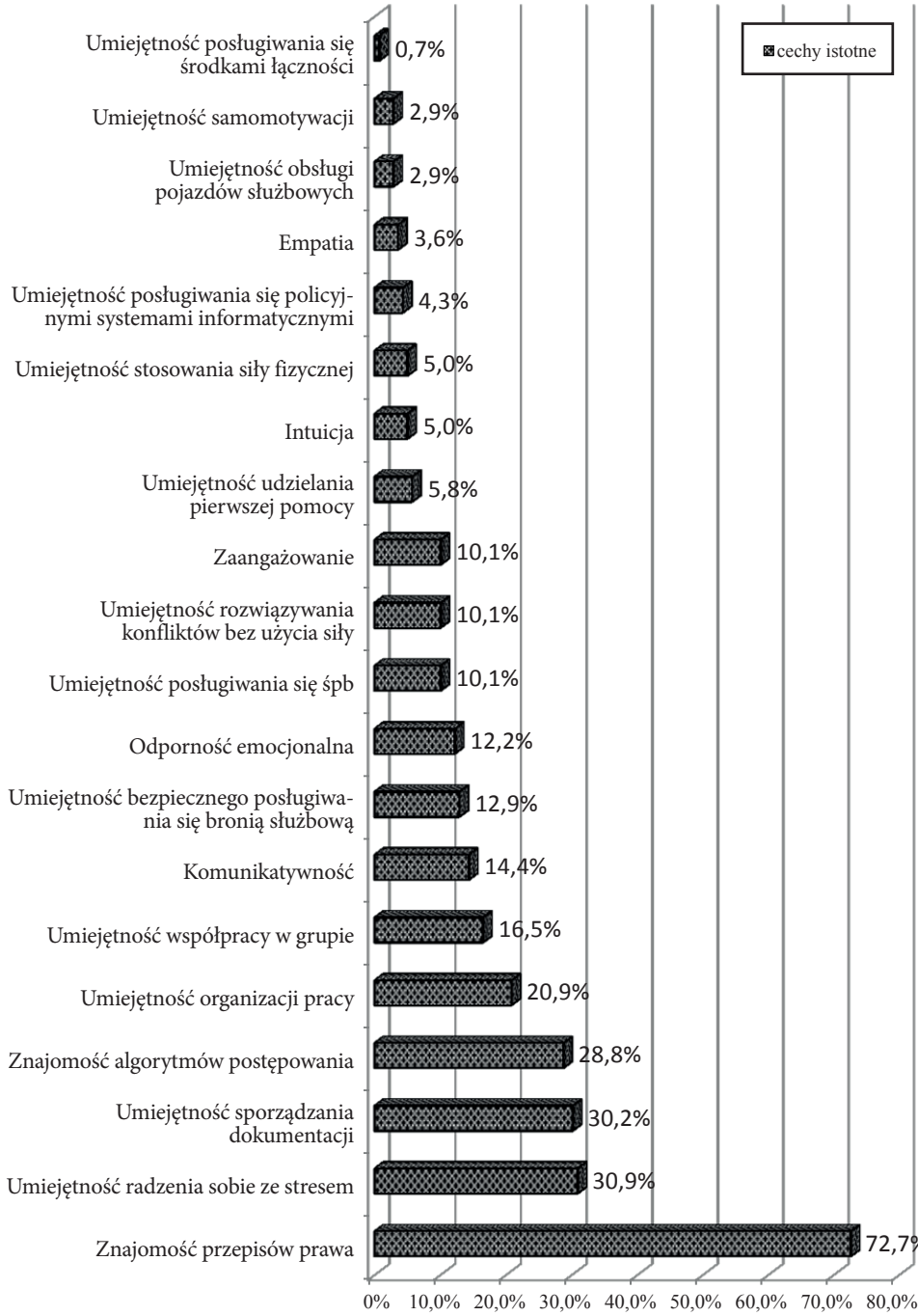
Tabela 3. Kompetencje najbardziej przydatne podczas realizacji zadań służbowych

Kompetencje przydatne podczas realizacji zadań służbowych	N=139															
	Istotność 1		Istotność 2		Istotność 3		Istotność 4		Istotność 5		Istotność 6		Istotność 7		Suma	
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%
Znajomość przepisów prawa	6	4,3	11	7,9	2	1,4	7	5,0	6	4,3	19	13,7	76	54,7	**127**	**91,4**
Znajomość algorytmów postępowania	4	2,9	8	5,8	7	5,0	5	3,6	14	10,1	21	15,1	5	3,6	**64**	**46,0**
Umiejętność sporządzania dokumentacji	8	5,8	9	6,5	16	11,5	10	7,2	14	10,1	21	15,1	7	5,0	**85**	**61,2**
Umiejętność posługiwania się policyjnymi systemami informatycznymi	3	2,2	9	6,5	4	2,9	6	4,3	4	2,9	1	0,7	1	0,7	**28**	**20,1**
Umiejętność bezpiecznego posługiwania się bronią służbową	7	5,0	3	2,2	5	3,6	5	3,6	9	6,5	6	4,3	3	2,2	**38**	**27,3**
Umiejętność posługiwania się środkami przymusu bezpośredniego	8	5,8	13	9,4	5	3,6	11	7,9	8	5,8	2	1,4	4	2,9	**51**	**36,7**
Umiejętność udzielania pierwszej pomocy	4	2,9	4	2,9	10	7,2	5	3,6	4	2,9	3	2,2	1	0,7	**31**	**22,3**
Umiejętność stosowania siły fizycznej	4	2,9	3	2,2	7	5,0	2	1,4	2	1,4	5	3,6	0	0,0	**23**	**16,5**
Umiejętność obsługi pojazdów służbowych	7	5,0	2	1,4	1	0,7	2	1,4	1	0,7	2	1,4	1	0,7	**16**	**11,5**
Umiejętność posługiwania się środkami łączności	4	2,9	0	0,0	0	0,0	1	0,7	0	0,0	1	0,7	0	0,0	**6**	**4,3**
Umiejętność samomotywacji	12	8,6	3	2,2	3	2,2	3	2,2	1	0,7	0	0,0	3	2,2	**25**	**18,0**
Umiejętność organizacji pracy	5	3,6	16	11,5	13	9,4	13	9,4	15	10,8	12	8,6	2	1,4	**76**	**54,7**
Umiejętność radzenia sobie ze stresem	6	4,3	10	7,2	16	11,5	14	10,1	21	15,1	13	9,4	9	6,5	**89**	**64,0**
Umiejętność rozwiązywania konfliktów bez użycia siły	4	2,9	7	5,0	8	5,8	9	6,5	4	2,9	6	4,3	4	2,9	**42**	**30,2**
Umiejętność pracy zespołowej	16	11,5	13	9,4	14	10,1	9	6,5	11	7,9	7	5,0	5	3,6	**75**	**54,0**
Intuicja	6	4,3	4	2,9	10	7,2	4	2,9	1	0,7	3	2,2	3	2,2	**31**	**22,3**
Empatia	4	2,9	2	1,4	3	2,2	3	2,2	3	2,2	1	0,7	1	0,7	**17**	**12,2**
Odporność emocjonalna	5	3,6	7	5,0	3	2,2	5	3,6	5	3,6	5	3,6	7	5,0	**37**	**26,6**
Komunikatywność	13	9,4	15	10,8	7	5,0	11	7,9	9	6,5	8	5,8	3	2,2	**66**	**47,5**
Zaangażowanie	13	9,4	0	0,0	5	3,6	14	10,1	7	5,0	3	2,2	4	2,9	**46**	**33,1**

Źródło: opracowanie własne

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Wykres 1. Kompetencje istotne najbardziej przydatne podczas realizacji zadań służbowych



Źródło: opracowanie własne

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Respondenci poproszeni zostali o to, aby spośród 20 umiejętności charakterystycznych dla osób służących w policji (zarówno twardych, jak i miękkich) wybrali siedem kompetencji, które są dla nich najważniejsze, a następnie ocenili je w skali od 1 (umiejętność najmniej istotna) do 7 (umiejętność najbardziej istotna).

Z analizy danych wynika, że wśród kompetencji najbardziej przydatnych w codziennej służbie w Policji (istotność 5, 6 i 7) znalazły się zarówno umiejętności miękkie, jak i twarde. Zdecydowana większość ankietowanych (72,7%) jako kompetencję najbardziej potrzebną spośród wymienionych wskazała znajomość przepisów prawa. Mniejsza liczba policjantów wskazała umiejętność radzenia sobie ze stresem (30,9%), umiejętność sporządzania dokumentacji (30,2%), znajomość algorytmów postępowania (28,8%) oraz umiejętność organizacji pracy (20,9%).

Jako najbardziej przydatną umiejętność (istotność 7) respondenci, tak jak w przypadku cech istotnych, wytypowali znajomość przepisów prawa (54,7%). Zdaniem 6,5% słuchaczy kursów specjalistycznych, najistotniejszą kompetencją jest radzenie sobie ze stresem. Istotnymi cechami są także umiejętność sporządzania dokumentacji oraz odporność emocjonalna — takie odpowiedzi wskazało po 5% badanych. Żaden z uczestników badań nie wskazał jako najistotniejszej cechy umiejętności stosowania siły fizycznej oraz umiejętności posługiwania się środkami łączności.

W zbiorze siedmiu najczęściej wybieranych przez respondentów umiejętności przydatnych w służbie znalazły się następujące kompetencje:

1) znajomość przepisów prawa (91,4%),
2) umiejętność radzenia sobie ze stresem (64,0%),
3) umiejętność sporządzania dokumentacji (61,2%),
4) umiejętność organizacji pracy (54,7%),
5) umiejętność współpracy w grupie (54,0%),
6) komunikatywność (47,5%),
7) znajomość algorytmów postępowania (46,0%).

Najbardziej zatem, zdaniem respondentów, przydatne umiejętności miękkie to: umiejętność radzenia sobie ze stresem, umiejętność organizacji pracy, umiejętność pracy zespołowej oraz komunikatywność.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Tabela 4. Kompetencje przydatne podczas realizacji zadań służbowych według kobiet

Kompetencje przydatne podczas realizacji zadań służbowych według kobiet	N=22															
	Istotność 1		Istotność 2		Istotność 3		Istotność 4		Istotność 5		Istotność 6		Istotność 7		Suma	
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%
Znajomość przepisów prawa	0	0,0	1	4,5	0	0,0	1	4,5	1	4,5	4	18,2	15	68,2	**22**	**100,0**
Znajomość algorytmów postępowania	1	4,5	1	4,5	0	0,0	1	4,5	2	9,1	4	18,2	1	4,5	**10**	**45,5**
Umiejętność sporządzania dokumentacji	2	9,1	1	4,5	2	9,1	4	18,2	1	4,5	5	22,7	1	4,5	**16**	**72,7**
Umiejętność posługiwania się policyjnymi systemami informatycznymi	0	0,0	2	9,1	0	0,0	1	4,5	1	4,5	0	0,0	0	0,0	**4**	**18,2**
Umiejętność bezpiecznego posługiwania się bronią służbową	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	4,5	2	9,1	1	4,5	0	0,0	**4**	**18,2**
Umiejętność posługiwania się środkami przymusu bezpośredniego	1	4,5	3	13,6	1	4,5	2	9,1	1	4,5	0	0,0	0	0,0	**8**	**36,4**
Umiejętność udzielania pierwszej pomocy	0	0,0	2	9,1	2	9,1	0	0,0	1	4,5	0	0,0	0	0,0	**5**	**22,7**
Umiejętność stosowania siły fizycznej	1	4,5	1	4,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**2**	**9,1**
Umiejętność obsługi pojazdów służbowych	2	9,1	0	0,0	1	4,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**3**	**13,6**
Umiejętność posługiwania się środkami łączności	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**	**0,0**
Umiejętność samomotywacji	1	4,5	0	0,0	1	4,5	1	4,5	0	0,0	0	0,0	1	4,5	**4**	**18,2**
Umiejętność organizacji pracy	1	4,5	4	18,2	4	18,2	2	9,1	3	13,6	2	9,1	1	4,5	**17**	**77,3**
Umiejętność radzenia sobie ze stresem	1	4,5	1	4,5	6	27,3	1	4,5	3	13,6	1	4,5	1	4,5	**14**	**63,6**
Umiejętność rozwiązywania konfliktów bez użycia siły	0	0,0	0	0,0	1	4,5	1	4,5	0	0,0	0	0,0	1	4,5	**3**	**13,6**
Umiejętność pracy zespołowej	5	22,7	4	18,2	2	9,1	0	0,0	3	13,6	1	4,5	0	0,0	**15**	**68,2**
Intuicja	1	4,5	0	0,0	1	4,5	1	4,5	0	0,0	1	4,5	0	0,0	**4**	**18,2**
Empatia	1	4,5	0	0,0	1	4,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**2**	**9,1**
Odporność emocjonalna	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	9,1	1	4,5	0	0,0	**3**	**13,6**
Komunikatywność	2	9,1	2	9,1	0	0,0	3	13,6	1	4,5	2	9,1	1	4,5	**11**	**50,0**
Zaangażowanie	3	13,6	0	0,0	0	0,0	3	13,6	1	4,5	0	0,0	0	0,0	**7**	**31,8**

Źródło: opracowanie własne

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Wykres 2. Kompetencje przydatne podczas realizacji zadań służbowych według kobiet

cechy istotne
Empatia 0,0%
Umiejętność posługiwania się środkami łączności 0,0%
Umiejętność obsługi pojazdów służbowych 0,0%
Umiejętność stosowania siły fizycznej 0,0%
Zaangażowanie 4,5%
Intuicja 4,5%
Umiejętność rozwiązywania konfliktów bez użycia siły 4,5%
Umiejętność samomotywacji 4,5%
Umiejętność udzielania pierwszej pomocy 4,5%
Umiejętność posługiwania się śpb 4,5%
Umiejętność posługiwania się policyjnymi systemami informatycznymi 4,5%
Odporność emocjonalna 13,6%
Umiejętność bezpiecznego posługiwania się bronią służbową 13,6%
Komunikatywność 18,2%
Umiejętność współpracy w grupie 18,2%
Umiejętność radzenia sobie ze stresem 22,7%
Umiejętność organizacji pracy 27,3%
Umiejętność sporządzania dokumentacji 31,8%
Znajomość algorytmów postępowania 31,8%
Znajomość przepisów prawa 90,9%
0% 10,0% 20,0% 30,0% 40,0% 50,0% 60,0% 70,0% 80,0% 90,0% 100,0%

Źródło: opracowanie własne

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Z analizy danych zawartych w tabeli 4 można wywnioskować, iż według największej liczby kobiet biorących udział w badaniu kompetencją istotną (istotność 5, 6 i 7) podczas realizacji zadań służbowych jest znajomość przepisów prawa — taką odpowiedź wskazało 90,9% ankietowanych. Zdecydowanie mniejsza grupa ankietowanych kobiet (31,8%) podała, że podczas codziennej służby w Policji istotna jest umiejętność sporządzania dokumentacji i znajomość algorytmów postępowania. Pierwsze trzy istotne kompetencje wskazane przez uczestniczki badań to umiejętności twarde, od czwartego miejsca pojawiają się umiejętności miękkie. Pierwszą z nich jest umiejętność organizacji pracy (27,3%), następnie umiejętność radzenia sobie ze stresem — odpowiedź tę wskazało 22,7% policjantek. Ankietowane wskazały także umiejętność pracy zespołowej oraz komunikatywność — po 18,2% wskazań.

Za najbardziej istotną cechę (istotność 7) uczestniczki badań wskazały znajomość przepisów prawa. Takiego zdania jest ponad połowa (68,2%) ankietowanych kobiet. Pojedyncze (4,5%) wskazania dotyczyły: znajomości algorytmów postępowania, umiejętności sporządzania dokumentacji, umiejętności samomotywacji, umiejętności organizacji pracy, umiejętności radzenia sobie ze stresem, umiejętności rozwiązywania konfliktów bez użycia siły oraz komunikatywności. Pozostałych cech wskazanych w ankiecie nie zaznaczono ani razu.

W zbiorze siedmiu najczęściej wybieranych przez respondentki umiejętności przydatnych w służbie znalazły się następujące kompetencje:

1) znajomość przepisów prawa (100%),
2) umiejętność organizacji pracy (77,3%),
3) umiejętność sporządzania dokumentacji (72,7%),
4) umiejętność współpracy w grupie (68,2%),
5) umiejętność radzenia sobie ze stresem (63,6%),
6) komunikatywność (50,0%),
7) znajomość algorytmów postępowania (45,5%).

Zatem, zdaniem respondentek, najbardziej przydatne umiejętności miękkie to: umiejętność organizacji pracy, umiejętność pracy zespołowej, umiejętność radzenia sobie ze stresem oraz komunikatywność. Za najmniej przydatną spośród wskazanych umiejętności miękkich respondentki uznały empatię.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

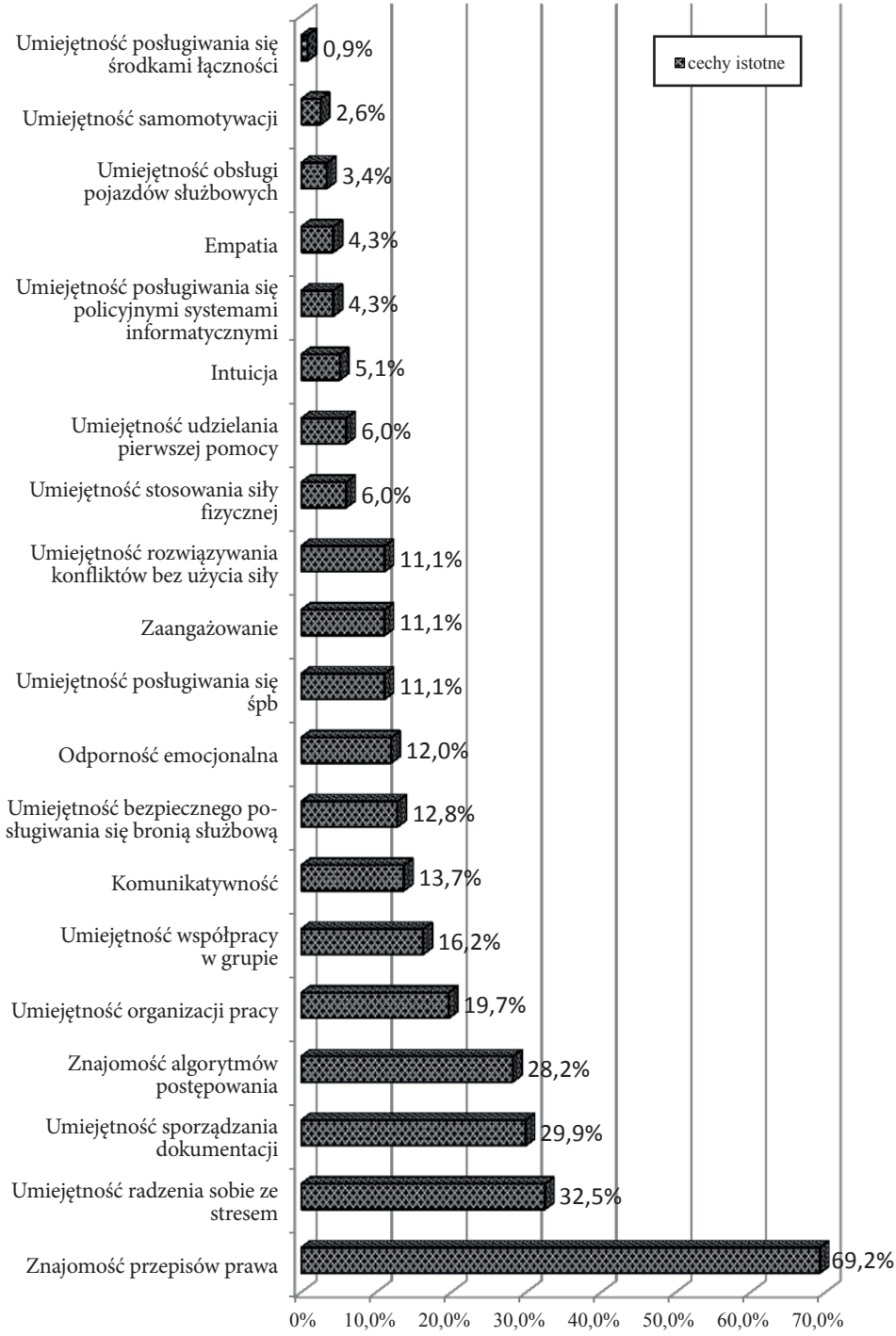
Tabela 5. Kompetencje przydatne podczas realizacji zadań służbowych według mężczyzn

Kompetencje przydatne podczas realizacji zadań służbowych według mężczyzn	N=117															
	Istotność 1		Istotność 2		Istotność 3		Istotność 4		Istotność 5		Istotność 6		Istotność 7		Suma	
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%
Znajomość przepisów prawa	6	5,1	10	8,5	2	1,7	6	5,1	5	4,3	15	12,8	61	52,1	105	89,7
Znajomość algorytmów postępowania	3	2,6	7	6,0	7	6,0	4	3,4	12	10,3	17	14,5	4	3,4	54	46,2
Umiejętność sporządzania dokumentacji	6	5,1	8	6,8	14	12,0	6	5,1	13	11,1	16	13,7	6	5,1	69	59,0
Umiejętność posługiwania się policyjnymi systemami informatycznymi	3	2,6	7	6,0	4	3,4	5	4,3	3	2,6	1	0,9	1	0,9	24	20,5
Umiejętność bezpiecznego posługiwania się bronią służbową	7	6,0	3	2,6	5	4,3	4	3,4	7	6,0	5	4,3	3	2,6	34	29,1
Umiejętność posługiwania się środkami przymusu bezpośredniego	7	6,0	10	8,5	4	3,4	9	7,7	7	6,0	2	1,7	4	3,4	43	36,8
Umiejętność udzielania pierwszej pomocy	4	3,4	2	1,7	8	6,8	5	4,3	3	2,6	3	2,6	1	0,9	26	22,2
Umiejętność stosowania siły fizycznej	3	2,6	2	1,7	7	6,0	2	1,7	2	1,7	5	4,3	0	0,0	21	17,9
Umiejętność obsługi pojazdów służbowych	5	4,3	2	1,7	0	0,0	2	1,7	1	0,9	2	1,7	1	0,9	13	11,1
Umiejętność posługiwania się środkami łączności	4	3,4	0	0,0	0	0,0	1	0,9	0	0,0	1	0,9	0	0,0	6	5,1
Umiejętność samomotywacji	11	9,4	3	2,6	2	1,7	2	1,7	1	0,9	0	0,0	2	1,7	21	17,9
Umiejętność organizacji pracy	4	3,4	12	10,3	9	7,7	11	9,4	12	10,3	10	8,5	1	0,9	59	50,4
Umiejętność radzenia sobie ze stresem	5	4,3	9	7,7	10	8,5	13	11,1	18	15,4	12	10,3	8	6,8	75	64,1
Umiejętność rozwiązywania konfliktów bez użycia siły	4	3,4	7	6,0	7	6,0	8	6,8	4	3,4	6	5,1	3	2,6	39	33,3
Umiejętność pracy zespołowej	11	9,4	9	7,7	12	10,3	9	7,7	8	6,8	6	5,1	5	4,3	60	51,3
Intuicja	5	4,3	4	3,4	9	7,7	3	2,6	1	0,9	2	1,7	3	2,6	27	23,1
Empatia	3	2,6	2	1,7	2	1,7	3	2,6	3	2,6	1	0,9	1	0,9	15	12,8
Odporność emocjonalna	5	4,3	7	6,0	3	2,6	5	4,3	3	2,6	4	3,4	7	6,0	34	29,1
Komunikatywność	11	9,4	13	11,1	7	6,0	8	6,8	8	6,8	6	5,1	2	1,7	55	47,0
Zaangażowanie	10	8,5	0	0,0	5	4,3	11	9,4	6	5,1	3	2,6	4	3,4	39	33,3

Źródło: opracowanie własne

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Wykres 3. Kompetencje przydatne podczas realizacji zadań służbowych według mężczyzn



Źródło: opracowanie własne

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Według ponad połowy mężczyzn biorących udział w badaniach cechą istotną (istotność 5, 6 i 7) podczas realizacji zadań służbowych jest znajomość przepisów prawa — taką odpowiedź wskazało 69,2% respondentów. Zdaniem 32,5% badanych istotną umiejętnością jest radzenie sobie ze stresem. Ankietowani jako kompetencje istotne wskazali także: umiejętność sporządzania dokumentacji (29,9%) oraz znajomość algorytmów postępowania (28,2%).

Wskazując umiejętność najbardziej przydatną, najwięcej osób (52,11%) wskazało znajomość przepisów prawa (tak jak w przypadku kompetencji istotnej). Kolejne kompetencje jako najbardziej przydatne w służbie wskazała zdecydowanie mniejsza liczba respondentów. Na drugim miejscu znalazła się umiejętność radzenia sobie ze stresem (6,8%), a na trzecim — odporność emocjonalna (6%). W dwóch przypadkach (umiejętność stosowania siły fizycznej oraz posługiwanie się środkami łączności) ani jedna osoba nie uznała, że jest to cecha najbardziej istotna podczas realizacji zadań służbowych.

Wśród siedmiu najczęściej wybieranych przez respondentów umiejętności przydatnych w służbie znalazły się następujące kompetencje:

1) znajomość przepisów prawa (89,7%),
2) umiejętność radzenia sobie ze stresem (64,1%),
3) umiejętność sporządzania dokumentacji (59,0%),
4) umiejętność współpracy w grupie (51,3%),
5) umiejętność organizacji pracy (50,4%),
6) komunikatywność (47,0%),
7) znajomość algorytmów postępowania (46,2%).

Zatem zdaniem respondentów (tak samo jak zdaniem respondentek) najbardziej przydatne umiejętności miękkie to: umiejętność radzenia sobie ze stresem, umiejętność pracy zespołowej, umiejętność organizacji pracy oraz komunikatywność. Za najmniej przydatną spośród wskazanych umiejętności miękkich respondenci, tak jak respondentki, uznali empatię.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Tabela 6. Kompetencje najbardziej charakterystyczne dla płci przeciwnej według kobiet

Kompetencje najbardziej charakterystyczne dla płci przeciwnej według kobiet	N=22															
	Istotność 1		Istotność 2		Istotność 3		Istotność 4		Istotność 5		Istotność 6		Istotność 7		Suma	
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%
Znajomość przepisów prawa	0	0,0	1	4,5	1	4,5	4	18,2	2	9,1	0	0,0	5	22,7	**13**	**59,1**
Znajomość algorytmów postępowania	2	9,1	1	4,5	3	13,6	0	0,0	0	0,0	4	18,2	0	0,0	**10**	**45,5**
Umiejętność sporządzania dokumentacji	0	0,0	1	4,5	1	4,5	1	4,5	2	9,1	1	4,5	1	4,5	**7**	**31,8**
Umiejętność posługiwania się policyjnymi systemami informatycznymi	1	4,5	0	0,0	1	4,5	1	4,5	1	4,5	0	0,0	0	0,0	**4**	**18,2**
Umiejętność bezpiecznego posługiwania się bronią służbową	1	4,5	0	0,0	1	4,5	2	9,1	0	0,0	0	0,0	3	13,6	**7**	**31,8**
Umiejętność posługiwania się środkami przymusu bezpośredniego	1	4,5	0	0,0	1	4,5	2	9,1	5	22,7	6	27,3	0	0,0	**15**	**68,2**
Umiejętność udzielania pierwszej pomocy	0	0,0	2	9,1	1	4,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**3**	**13,6**
Umiejętność stosowania siły fizycznej	3	13,6	1	4,5	1	4,5	1	4,5	1	4,5	1	4,5	6	27,3	**14**	**63,6**
Umiejętność obsługi pojazdów służbowych	0	0,0	1	4,5	1	4,5	1	4,5	1	4,5	2	9,1	0	0,0	**6**	**27,3**
Umiejętność posługiwania się środkami łączności	0	0,0	2	9,1	0	0,0	1	4,5	2	9,1	0	0,0	0	0,0	**5**	**22,7**
Umiejętność samomotywacji	2	9,1	1	4,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**3**	**13,6**
Umiejętność organizacji pracy	5	22,7	2	9,1	4	18,2	0	0,0	0	0,0	1	4,5	0	0,0	**12**	**54,5**
Umiejętność radzenia sobie ze stresem	1	4,5	3	13,6	1	4,5	0	0,0	1	4,5	3	13,6	0	0,0	**9**	**40,9**
Umiejętność rozwiązywania konfliktów bez użycia siły	0	0,0	4	18,2	0	0,0	1	4,5	1	4,5	0	0,0	4	18,2	**10**	**45,5**
Umiejętność pracy zespołowej	2	9,1	2	9,1	2	9,1	1	4,5	1	4,5	1	4,5	0	0,0	**9**	**40,9**
Intuicja	0	0,0	1	4,5	0	0,0	2	9,1	0	0,0	1	4,5	0	0,0	**4**	**18,2**
Empatia	1	4,5	0	0,0	2	9,1	0	0,0	1	4,5	0	0,0	0	0,0	**4**	**18,2**
Odporność emocjonalna	0	0,0	0	0,0	2	9,1	2	9,1	1	4,5	2	9,1	2	9,1	**9**	**40,9**
Komunikatywność	1	4,5	0	0,0	0	0,0	2	9,1	0	0,0	0	0,0	1	4,5	**4**	**18,2**
Zaangażowanie	2	9,1	0	0,0	0	0,0	1	4,5	3	13,6	0	0,0	0	0,0	**6**	**27,3**

Źródło: opracowanie własne

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Wykres 4. Kompetencje najbardziej charakterystyczne dla płci przeciwnej według kobiet

Źródło: opracowanie własne

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Uczestnicy badań poproszeni zostali o to, aby spośród 20 umiejętności przydatnych w służbie w Policji (zarówno twardych, jak i miękkich) wybrali siedem, które ich zdaniem są najbardziej charakterystyczne dla płci przeciwnej, a następnie ocenili je w skali od 1 (kompetencja najmniej istotna) do 7 (kompetencja najbardziej istotna).

50% kobiet biorących udział w badaniu podało, że kompetencją istotną charakterystyczną dla mężczyzn jest umiejętność posługiwania się środkami przymusu bezpośredniego. Na drugim miejscu (36,4%) znalazła się umiejętność stosowania siły fizycznej. Według kobiet istotną cechą mężczyzn jest także znajomość przepisów prawa (31,8%) oraz umiejętność rozwiązywania konfliktów bez użycia siły (22,7%). Żadna respondentka nie wskazała jako kompetencji istotnej charakterystycznej dla płci przeciwnej umiejętności udzielania pierwszej pomocy oraz umiejętności samomotywacji.

Wybierając kompetencje najbardziej typowe (istotność 7) dla płci przeciwnej, badana grupa respondentek wskazała na siedem umiejętności charakterystycznych dla mężczyzn. Najwięcej ankietowanych wskazało, że jest to umiejętność stosowania siły fizycznej (27,3%), znajomość przepisów prawa (22,7%), umiejętność rozwiązywania konfliktów bez użycia siły (18,2%) oraz bezpiecznego posługiwania się bronią służbową (13,6%).

Wśród siedmiu najczęściej wybieranych przez respondentki umiejętności charakteryzujących mężczyzn znalazły się:

1) umiejętność posługiwania się środkami przymusu bezpośredniego (68,2%),
2) umiejętność stosowania siły fizycznej (63,6%),
3) znajomość przepisów prawa (59,1%),
4) umiejętność organizacji pracy (54,5%),
5) znajomość algorytmów postępowania (45,5%),
6) umiejętność rozwiązywania konfliktów bez użycia siły (45,5%),
7) umiejętność radzenia sobie ze stresem, umiejętność pracy zespołowej i odporność emocjonalna (40,9%).

Według kobiet zatem mężczyzn charakteryzują najbardziej (spośród 10 wskazanych w ankiecie) następujące umiejętności miękkie: umiejętność organizacji pracy, umiejętność rozwiązywania konfliktów bez użycia siły, ale również umiejętność radzenia sobie ze stresem, umiejętność pracy zespołowej i odporność emocjonalna. Za cechy najmniej charakteryzujące mężczyzn kobiety uznały intuicję, empatię, umiejętność samomotywacji i komunikatywność.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Tabela 7. Kompetencje najbardziej charakterystyczne dla płci przeciwnej według mężczyzn

Kompetencje najbardziej charakterystyczne dla płci przeciwnej według mężczyzn	N=117															
	Istotność 1		Istotność 2		Istotność 3		Istotność 4		Istotność 5		Istotność 6		Istotność 7		Suma	
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%
Znajomość przepisów prawa	9	7,7	11	9,4	7	6,0	8	6,84	13	11,1	9	7,7	35	29,9	**92**	**78,6**
Znajomość algorytmów postępowania	6	5,1	6	5,1	6	5,1	6	5,13	12	10,3	14	12,0	3	2,6	**53**	**45,3**
Umiejętność sporządzania dokumentacji	8	6,8	7	6,0	15	12,8	6	5,13	14	12,0	10	8,5	8	6,8	**68**	**58,1**
Umiejętność posługiwania się policyjnymi systemami informatycznymi	6	5,1	2	1,7	3	2,6	5	4,27	3	2,6	2	1,7	0	0,0	**21**	**17,9**
Umiejętność bezpiecznego posługiwania się bronią służbową	5	4,3	5	4,3	3	2,6	5	4,27	3	2,6	4	3,4	0	0,0	**25**	**21,4**
Umiejętność posługiwania się środkami przymusu bezpośredniego	4	3,4	6	5,1	3	2,6	4	3,42	2	1,7	4	3,4	4	3,4	**27**	**23,1**
Umiejętność udzielania pierwszej pomocy	6	5,1	1	0,9	10	8,5	8	6,84	2	1,7	1	0,9	3	2,6	**31**	**26,5**
Umiejętność stosowania siły fizycznej	6	5,1	3	2,6	3	2,6	3	2,56	3	2,6	4	3,4	7	6,0	**29**	**24,8**
Umiejętność obsługi pojazdów służbowych	2	1,7	5	4,3	1	0,9	2	1,71	0	0,0	1	0,9	0	0,0	**11**	**9,4**
Umiejętność posługiwania się środkami łączności	3	2,6	2	1,7	1	0,9	1	0,85	2	1,7	0	0,0	3	2,6	**12**	**10,3**
Umiejętność samomotywacji	5	4,3	8	6,8	3	2,6	3	2,56	2	1,7	7	6,0	5	4,3	**33**	**28,2**
Umiejętność organizacji pracy	3	2,6	7	6,0	9	7,7	8	6,84	9	7,7	6	5,1	10	8,5	**52**	**44,4**
Umiejętność radzenia sobie ze stresem	6	5,1	6	5,1	8	6,8	11	9,40	10	8,5	7	6,0	4	3,4	**52**	**44,4**
Umiejętność rozwiązywania konfliktów bez użycia siły	8	6,8	6	5,1	5	4,3	9	7,69	10	8,5	8	6,8	4	3,4	**50**	**42,7**
Umiejętność pracy zespołowej	8	6,8	12	10,3	9	7,7	8	6,84	7	6,0	6	5,1	1	0,9	**51**	**43,6**
Intuicja	2	1,7	7	6,0	11	9,4	7	5,98	4	3,4	7	6,0	5	4,3	**43**	**36,8**
Empatia	7	6,0	6	5,1	1	0,9	3	2,56	3	2,6	9	7,7	13	11,1	**42**	**35,9**
Odporność emocjonalna	6	5,1	3	2,6	6	5,1	4	3,42	5	4,3	4	3,4	2	1,7	**30**	**25,6**
Komunikatywność	10	8,5	7	6,0	8	6,8	4	3,42	10	8,5	9	7,7	6	5,1	**54**	**46,2**
Zaangażowanie	7	6,0	7	6,0	5	4,3	11	9,40	3	2,6	5	4,3	4	3,4	**42**	**35,9**

Źródło: opracowanie własne

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 57916434633633139

Wykres 5. Kompetencje najbardziej charakterystyczne dla płci przeciwnej według mężczyzn

Źródło: opracowanie własne

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Największa liczba mężczyzn biorących udział w badaniu jako istotną kompetencję (istotność 5, 6 i 7) charakterystyczną dla kobiet wskazała znajomość przepisów prawa (48,7%), umiejętność sporządzania dokumentacji (27,4%) oraz znajomość algorytmów postępowania (24,8%). Na kolejnych pozycjach znalazły się kompetencje miękkie takie jak: komunikatywność (21,4%), umiejętność organizacji pracy (21,4%), empatia (21,4%), umiejętność rozwiązywania konfliktów bez użycia siły (18,8%), umiejętność radzenia sobie ze stresem (17,9%).

Za kompetencje najbardziej typowe dla kobiet pełniących służbę w Policji (istotność 7) mężczyźni uznali znajomość przepisów prawa (29,9%). W opinii badanych charakterystyczną umiejętnością kobiet jest również empatia — takiego zdania było 11,1% respondentów. Mniejsza liczba ankietowanych mężczyzn jest zdania, że najbardziej typowa dla kobiet jest umiejętność organizacji pracy (8,5%) i sporządzania dokumentacji (6,8%).

Wśród najczęściej wybieranych przez respondentów umiejętności charakteryzujących kobiety znalazły się:

1) znajomość przepisów prawa (78,6%),
2) umiejętność sporządzania dokumentacji (58,1%),
3) komunikatywność (46,2%),
4) znajomość algorytmów postępowania (45,3%),
5) umiejętność organizacji pracy (44,4%),
6) umiejętność radzenia sobie ze stresem (44,4%),
7) umiejętność współpracy w grupie (43,6%).

Według mężczyzn zatem najbardziej charakterystyczne dla kobiet są następujące umiejętności miękkie: komunikatywność, umiejętność organizacji pracy, umiejętność radzenia sobie ze stresem, umiejętność pracy zespołowej. Za najmniej charakterystyczne uznano odporność emocjonalną i umiejętność samomotywacji. Należy zaznaczyć, że oprócz trzech kompetencji twardych, czyli znajomości przepisów prawa, umiejętności sporządzania dokumentacji i znajomości algorytmów postępowania, które mężczyźni wskazali jako najbardziej typowe dla kobiet, za charakterystyczne dla nich uznali także wszystkie kompetencje miękkie (komunikatywność, umiejętność organizacji pracy, empatię, umiejętność rozwiązywania konfliktów bez użycia siły, umiejętność radzenia sobie ze stresem, intuicję, umiejętność samomotywacji, umiejętność pracy zespołowej, zaangażowanie, odporność emocjonalną). Pozostałe kompetencje twarde plasują się na końcu rankingu, jako mniej typowe dla kobiet w ocenie mężczyzn.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Tabela 8. Porównanie kompetencji istotnych przydatnych podczas realizacji zadań służbowych i charakterystycznych dla płci przeciwnej

Kompetencje istotne przydatne podczas realizacji zadań służbowych i kompetencje istotne charakterystyczne dla płci przeciwnej	Kompetencje istotne najbardziej przydatne podczas realizacji zadań służbowych			Kompetencje istotne najbardziej charakterystyczne dla płci przeciwnej	
	według całości	według kobiet	według mężczyzn	według kobiet	według mężczyzn
	N=139	N=22	N=117	N=22	N=117
Znajomość przepisów prawa	72,7%	90,9%	69,2%	31,8%	48,7%
Znajomość algorytmów postępowania	28,8%	31,8%	28,2%	18,2%	24,8%
Umiejętność sporządzania dokumentacji	30,2%	31,8%	29,9%	18,2%	27,4%
Umiejętność posługiwania się policyjnymi systemami informatycznymi	4,3%	4,5%	4,3%	4,5%	4,3%
Umiejętność bezpiecznego posługiwania się bronią służbową	12,9%	13,6%	12,8%	13,6%	6,0%
Umiejętność posługiwania się środkami przymusu bezpośredniego	10,1%	4,5%	11,1%	50,0%	8,5%
Umiejętność udzielania pierwszej pomocy	5,8%	4,5%	6,0%	0,0%	5,1%
Umiejętność stosowania siły fizycznej	5,0%	0,0%	6,0%	36,4%	12,0%
Umiejętność obsługi pojazdów służbowych	2,9%	0,0%	3,4%	13,6%	0,9%
Umiejętność posługiwania się środkami łączności	0,7%	0,0%	0,9%	9,1%	4,3%
Umiejętność samomotywacji	2,9%	4,5%	2,6%	0,0%	12,0%
Umiejętność organizacji pracy	20,9%	27,3%	19,7%	4,5%	21,4%
Umiejętność radzenia sobie ze stresem	30,9%	22,7%	32,5%	18,2%	17,9%
Umiejętność rozwiązywania konfliktów bez użycia siły	10,1%	4,5%	11,1%	22,7%	18,8%
Umiejętność pracy zespołowej	16,5%	18,2%	16,2%	9,1%	12,0%
Intuicja	5,0%	4,5%	5,1%	4,5%	13,7%
Empatia	3,6%	0,0%	4,3%	4,5%	21,4%
Odporność emocjonalna	12,2%	13,6%	12,0%	22,7%	9,4%
Komunikatywność	14,4%	18,2%	13,7%	4,5%	21,4%
Zaangażowanie	10,1%	4,5%	11,1%	13,6%	10,3%

Źródło: opracowanie własne

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych policjanci i policjantki wyłonili siedem umiejętności najbardziej przydatnych podczas realizacji zadań służbowych. Są to:

- znajomość przepisów prawa,
- umiejętność radzenia sobie ze stresem,
- umiejętność sporządzania dokumentacji,
- umiejętność organizacji pracy,
- umiejętność pracy zespołowej,
- komunikatywność,
- znajomość algorytmów postępowania.

Spośród zaproponowanych kompetencji do najbardziej przydatnych umiejętności policjanci i policjantki zaliczyli następujące kompetencje miękkie:

- umiejętność radzenia sobie ze stresem,
- umiejętność organizacji pracy,
- umiejętność pracy zespołowej,
- komunikatywność.

W katalogu najbardziej przydatnych kompetencji nie znalazły się: umiejętność samomotywacji, empatia, intuicja, zaangażowanie, umiejętność rozwiązywania konfliktów bez użycia siły i odporność emocjonalna.

Przydatność tych samych umiejętności podkreślają przedstawiciele obu płci, z tym że mężczyźni bardziej cenią sobie radzenie ze stresem, natomiast kobiety — organizację pracy. Mężczyźni wyraźniej widzą potrzebę umiejętnego rozwiązywania konfliktów bez użycia siły, posługiwania się środkami przymusu bezpośredniego oraz stosowania siły fizycznej. Wśród kompetencji miękkich przydatnych w służbie większe znaczenie niż kobiety przypisują empatii i zaangażowaniu.

Przyjmując kryterium umiejętności preferowanych w służbie, mężczyźni w większym stopniu przypisują te najbardziej przydatne kompetencje kobietom niż kobiety mężczyznom. Dotyczy to zarówno kompetencji twardych (znajomość przepisów prawa, umiejętność sporządzania dokumentacji, znajomość algorytmów postępowania), jak i miękkich (umiejętność organizacji pracy, pracy zespołowej i komunikatywność).

Kompetencje określone przez respondentki jako typowe dla mężczyzn (umiejętność posługiwania się środkami przymusu bezpośredniego, umiejętność stosowania siły fizycznej czy umiejętność rozwiązywania konfliktów bez użycia siły) nie okazały się, w opinii badanych, kompetencjami najbardziej przydatnymi.

Jeśli chodzi o kompetencje miękkie, według respondentów i respondentek, mniej przydatne w służbie, to z kolei kobiety bardziej doceniają w tym zakresie mężczyzn. Procentowo więcej kobiet niż mężczyzn wskazało, że płeć przeciwną charakteryzuje odporność emocjonalna, umiejętność rozwiązywania konfliktów bez użycia siły i zaangażowanie. Z kolei większa liczba mężczyzn przypisuje płci przeciwnej samomotywację, empatię i intuicję.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Opisane w literaturze zróżnicowanie kobiet i mężczyzn pod kątem kompetencji miękkich, a więc np. przypisywanie mężczyznom większej odporności emocjonalnej, zaś kobietom — intuicji, empatii, samomotywacji, umiejętnej organizacji pracy czy komunikatywności, potwierdziło się w otrzymanych wynikach, natomiast nie wszystkie z tych umiejętności znalazły się w katalogu kompetencji miękkich, uznanych za najbardziej przydatne w służbie.

Respondenci uznali, że trzy spośród najbardziej przydatnych umiejętności miękkich (komunikatywność, umiejętność organizacji pracy oraz — w małym stopniu — umiejętność pracy zespołowej) są bardziej charakterystyczne dla policjantek. Czwarta kompetencja miękka z katalogu, czyli umiejętność radzenia sobie ze stresem, przypisywana jest obu płciom na podobnym poziomie.

Podsumowując, należy zaznaczyć, iż policjanci i policjantki deklaratywnie w podobny sposób określają katalog umiejętności najbardziej przydatnych podczas wykonywania obowiązków służbowych. Nie koncentrują swej uwagi wyłącznie na kompetencjach twardych, wśród najistotniejszych z nich uwzględniają również kompetencje miękkie. Trzy kompetencje miękkie określane jako najbardziej przydatne w służbie (umiejętność radzenia sobie ze stresem, umiejętność pracy zespołowej, umiejętność organizacji pracy) nie są w oczywisty sposób stereotypowo przypisywane konkretnej płci, natomiast literatura przedmiotu wskazuje, że kobiety częściej stawiają na współpracę, stosują styl kierowania oparty na współdziałaniu, częściej dążą do zapewnienia harmonijnych stosunków międzyludzkich. Komunikatywność, czwarta kompetencja uwzględniona wśród tych najbardziej przydatnych, jest zgodnie ze stereotypem i literaturą przedmiotu uznawana za typową dla kobiet. Interesującą zależnością, wymagającą pogłębionej analizy, jest fakt, że policjanci-mężczyźni w większym stopniu przypisują najbardziej przydatne kompetencje w służbie (zarówno twarde, jak i miękkie) kobietom niż kobiety mężczyznom.

Bibliografia:

Argyle M., *Psychologia stosunków międzyludzkich*, Warszawa 1999.

Blog infoPraca, *Co to są kompetencje pracownicze?* <http://weblog.infopraca.pl/2011/05/co-to-sa-kompetencje-pracownicze>, 11.04. 2014.

Fisher H., *Pierwsza płeć. Jak wrodzone talenty kobiet zmieniają nasz świat*, Warszawa 2003.

Kędzierska B., Znajmiecka-Sikora M., *Kompetencje jednostki a efektywność zawodowa* [w:] B. Kędzierska, M. Znajmiecka-Sikora, *Psychologiczne metody wspierania rozwoju osobistego i społecznego osób dorosłych*, Łódź 2011, <http://cedego.pl/czytelnia2.php?id=40>, 22 listopada 2013 r.

Kupczyk T., *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wrocław 2009.

Lisowska E., *Polki są najbardziej przedsiębiorcze w Europie*, <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Polki–sa–najbardziej–przedsiebiorcze–w–Europie–1521563.html>, 12 listopada 2009.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Moir A., Jessel D., *Płeć mózgu*, Warszawa 1993.
Morreale S.P., Spitzberg B.H., Barge J.K., *Komunikacja między ludźmi. Motywacja, wiedza i umiejętności,* Warszawa 2007.
Ogger G., *Zera w garniturach*, Kraków 1994.
Smółka P., *Talent interpersonalny*, referat wygłoszony przez autora na konferencji naukowej pt. „Zdolności, talent, twórczość", Toruń, 20–21 października 2006 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Agnieszka Jóźwiak*

Zarządzanie kompetencjami funkcjonariuszek Policji w zakresie przygotowania fizycznego do udziału w interwencjach policyjnych

Słowa kluczowe

Policja, policjantki, wyszkolenie, interwencje, krav maga

W Policji pełni służbę ok. 14 tys. kobiet, przy czym zawód ten nadal postrzegany jest przez znaczną część społeczeństwa i samych policjantów jako typowo męski. W opinii części policjantów liczba kobiet w Policji jest zbyt wysoka i powinna zostać ograniczona. Podnoszą oni argument, że policjantki nie posiadają kompetencji i predyspozycji do udziału w interwencjach, podczas których nie są partnerami, lecz balastem dla mężczyzn, a ich rzekoma niekompetencja negatywnie wpływa na społeczny wizerunek Policji. Celem artykułu jest wykazanie potrzeby wprowadzenia systemu walki krav maga do programu wyszkolenia policjantów. Krav maga odpowiada na współczesne wyzwania i zagrożenia, z którymi zmagają się policjanci. Pozwala także zniwelować dysproporcje między kobietą a mężczyzną, dzięki czemu wpisuje się w potrzeby szkoleniowe Policji.

Keywords

Police, policewoman, education, intervention, krav maga

About 14 thousand women are serving in Police, in addition this profession still is perceived by the considerable section of society and very police officers as typically male. In the opinion of the part of police officers the number of women at Police is too high and should be limited. They are raising the argument, that policewomen don't have competence and predispositions to the participation in intervention, during which they aren't with partners but ballast for police officers of men, and their alleged incompetencenegatively influences the social image of Police. The goal of the article is showing the need of the implementation of the system of the krav maga fight to the program of training police officers. Krav maga is answering for contemporary challenges and threats with which police officers are struggling. It lets also level disproportions between the woman and the man, what is becoming part of the training needs of Police by.

* A. Jóźwiak — Komenda Wojewódzka Policji w Poznaniu.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Służba kobiet w Policji — historia i teraźniejszość

W Policji Państwowej kobiety służyły od 1925 r., a w latach 30. zaczęły powstawać, stanowiące niewielki odsetek ogólnej liczby funkcjonariuszy, struktury policji kobiecej, których szefową była komisarz PP Stanisława Filipina Paleolog. Służba żeńska zdecydowanie różniła się od męskiej, policjantki nie wykonywały tych samych obowiązków, co ich koledzy. Zadaniem struktur kobiecych było zwalczanie nierządu, sutenerstwa, handlu ludźmi, a więc poważnych przestępstw, stanowiących dziś domenę zorganizowanych grup przestępczych, nierzadko o charakterze zbrojnym. W zakres obowiązków struktur kobiecych wpisana była również praca z nieletnimi[1]. Społeczeństwo odnosiło się krytycznie i nieufnie do żeńskiej policji. Funkcjonariuszki często były narażone na drwiny, szykany, utrudniano im pracę.

Podobnie kształtowała się sytuacja kobiet w Milicji Obywatelskiej. W latach 60. ubiegłego wieku powstawały w Warszawie tzw. kobiece brygady dochodzeniowe w liczbie 6570 etatów. Jednocześnie został opracowany katalog zadań, które mogły być przez nie wykonywane. Ewidentna dyskryminacja funkcjonariuszek MO stała w jawnej sprzeczności z obowiązującą wówczas konstytucją, stanowiącą, że: „Kobieta w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej ma równe z mężczyzną prawa we wszystkich dziedzinach życia państwowego, politycznego, gospodarczego, społecznego i kulturalnego. Gwarancję równouprawnienia kobiety stanowią równe z mężczyzną prawo do pracy i wynagrodzenia według zasady »równa płaca za równą pracę« , prawo do wypoczynku, do ubezpieczenia społecznego, do nauki, do godności i odznaczeń, do zajmowania stanowisk publicznych”[2].

Po transformacji ustrojowej skutkującej m.in. powołaniem do życia Policji w miejsce Milicji Obywatelskiej w świetle przepisów kobietom nadal przysługuje pełnia praw obywatelskich zagwarantowana przez konstytucję:

„Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”[3].

W Policji służbę pełni 14 529 kobiet, co stanowi prawie 15% stanu etatowego funkcjonariuszy Policji. Co siódmy funkcjonariusz w Polsce jest kobietą. Najwięcej

---

[1] E. Wiszowaty, *Etyka Policji. Między prawem, moralnością i skutecznością*, Warszawa 2011, s. 143.

[2] Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z 22 lipca 1952 r., DzU nr 33, poz. 232, art. 66.

[3] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., DzU nr 78, poz. 483, art. 32, 33.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

funkcjonariuszek służy w garnizonach stołecznym (1775), śląskim (1278) oraz poznańskim (1236). Staż służby prawie połowy policjantek wynosi od 3 do 10 lat. Kobiety służą najczęściej w pionie prewencji (62%) i kryminalnym (33%). Inspektor Irena Doroszkiewicz jest opolskim komendantem wojewódzkim Policji. Dwie policjantki pełnią funkcje zastępców komendantów wojewódzkich Policji w Łodzi i w Gorzowie Wielkopolskim. Kierują też komendami Policji, m.in. Komendą Rejonową Policji Warszawa V (Bielany, Żoliborz). Jedna kobieta pilot służy w Zarządzie Lotnictwa Policji, a siedem funkcjonariuszek — w Biurze Operacji Antyterrorystycznych KGP. W 2013 r. do służby w Policji przyjęto 1079 nowych funkcjonariuszek[4]. W świetle powyższych danych oraz faktu, że kobiety służą w Policji od 1990 r., zadziwia brak policjantek ze stopniami generalskimi oraz to, że kobieta nigdy nie pełniła funkcji komendanta głównego Policji…

Kobieta w Policji — partner w służbie czy *persona non grata*?

Policja jest formacją, której ustawowym zadaniem jest ochrona bezpieczeństwa ludzi oraz utrzymywanie bezpieczeństwa i porządku publicznego. Konstytucyjnym prawem kobiet jest partycypacja w realizacji tego zadania, a faktyczna możliwość tych działań w pełnym zakresie będzie wyrazem równości płci w życiu społecznym oraz istnienia w Polsce demokratycznych procedur równościowych i antydyskryminacyjnych.

Zagadnienie relacji kobiet i mężczyzn w Policji jest, w kontekście równości praw, stosunkowo nowe. W Policji istnieją duże dysproporcje w liczbie zatrudnionych przedstawicieli obu płci. Zdecydowana przewaga mężczyzn wpisuje ją w schemat segregacji poziomej, sugerując jednocześnie wstępny katalog problemów związanych z równouprawnieniem płci. Ustawa o Policji[5] przyznaje równe prawa kobietom i mężczyznom. Niestety stereotypy funkcjonujące w społeczeństwie i wewnątrz struktur Policji, dotyczące przydatności kobiet w Policji wpływają negatywnie na ich rozwój zawodowy oraz możliwość godzenia życia rodzinnego ze służbą.

W zawód policjanta wpisany jest codzienny kontakt z ciemniejszą stroną życia społecznego — różnego typu przestępczością, ludzkim nieszczęściem, patologiami i śmiercią. Integralną częścią służby jest również ryzyko utraty zdrowia lub nawet życia. Bezpowrotnie minęły czasy, kiedy funkcjonariusz mógł czuć się względnie bezpiecznie ze względu na chroniący go autorytet państwa, które reprezentował. Nie należy się również łudzić, że atencja wobec kobiet powstrzyma niektórych osobników przed użyciem przemocy wobec policjantek. Agresja wobec funkcjonariuszy Policji staje się obecnie powszechnym zjawiskiem. W mediach cyklicznie pojawiają się doniesienia o atakach na policjantów, zarówno w trakcie służby, jak i tych, którzy po godzinach pracy stawali w obronie prawa i porządku.

---

[4] policjantka info, *Reprezentacja kobiet w Policji*, <http://www.policjantka.info/index.php/sluzba/kobiety-w-policji/130-reprezentacja-kobiet-w-policji>, 3 marca 2014 r.

[5] Ustawa o Policji z 6 kwietnia 1990 r., tekst jedn. DzU z 2011 r. nr 287 poz. 1687, z późn. zm., art. 25 § 1.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Powszechny dostęp do nowoczesnych technologii, a także komercjalizacja mediów budzą u wielu osób potrzebę uwiecznienia za pomocą kamery czy smartfona każdego zdarzenia, które, „wrzucone" do sieci, ma szansę zyskać odrobinę popularności. Media walczące o jak najwyższe miejsce w statystykach oglądalności i słuchalności również zachęcają do przekazywania „sensacyjnych materiałów", podkreślając przy tym, że „znają cenę ważnych informacji". Częstokroć „sensacją" zostają okrzyknięte nagrania interwencji policyjnych. Stosunek społeczeństwa do Policji nacechowany jest pewnym relatywizmem, od policjantów oczekuje się bowiem zdecydowania, skuteczności w działaniu na rzecz bezpieczeństwa i bezwzględnego zwalczania przestępczości itp. Jednocześnie policjanci na drodze publicznej bywają traktowani jak zło konieczne, osobnicy, którzy miast zwalczać prawdziwą przestępczość, „nękają" społeczeństwo mandatami i punktami karnymi. Walcząc z ową „prawdziwą przestępczością", policjanci również nie mają łatwego zadania — powinni być skuteczni i zdecydowani, ale opinia publiczna piętnuje każdy przypadek użycia siły, środków przymusu bezpośredniego, sugerując, że funkcjonariusze są odpowiednio wyszkoleni i powinni umieć łagodnie odeprzeć atak niebezpiecznym narzędziem… Jeśli jednak policjanci podczas interwencji podejmują bezskuteczne próby wyegzekwowania wymaganego prawem zachowania, wówczas zarzuca się im skrajną niekompetencję. Jeśli w składzie nieskutecznie interweniującej załogi znajduje się policjantka, wtedy — zgodnie z powszechnym stereotypem — jest ona postrzegana jako przyczyna fiaska działań. To ona traktowana jest jak najsłabszy element, który, nawet jeśli nie przeszkadza, to również nie pomoże. Stereotypowy policjant powinien być wysokim, postawnym, potężnie zbudowanym mężczyzną, który budzi respekt samą swą obecnością. Kobieta — istota w powszechnym mniemaniu słaba, delikatna, strachliwa i nazbyt uczuciowa oraz nieposiadająca odpowiednich warunków fizycznych, policjantem być nie powinna. Niejednokrotnie opinię taką wyrażają, w różnych okolicznościach i w różny sposób, sami policjanci. Kwintesencją tego poglądu jest cytowany fragment anonimowego listu napisanego przez jednego z funkcjonariuszy do mediów: „W policji pracuje zbyt dużo kobiet. Nie sprawdzają się podczas interwencji, są nieudolne, nikt z nimi nie chce pracować. Świetnie widać to na wielu filmikach. Proszę je obejrzeć"[6].

Nie ulega wątpliwości, że między kobietami i mężczyznami istnieją pewne obiektywne różnice, dotyczące najczęściej wzrostu, masy mięśniowej czy siły fizycznej, jednak mimo tych dysproporcji kobiety z powodzeniem pełnią policyjną służbę w wielu krajach świata, w tym w szeroko rozumianych jednostkach specjalnych. Należy zatem rozważyć, w jaki sposób za pomocą programu wyszkolenia można zniwelować te różnice, osiągając jednocześnie najwyższe standardy przygotowania fizycznego policjantek do udziału w interwencjach policyjnych.

[6] RED, *Kobiet w policji jest za dużo. Przeszkadzają, są nieudolne*, „Gazeta Wrocławska" 25 sierpnia 2013 r., <http://www.gazetawroclawska.pl/artykul/976502,kobiet-w-policji-jest-za-duzo-przeszkadzaja-sa-nieudolne-list-filmy,3,id,t,sa.html>, 4 marca 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Szkolenie policjantów a przygotowanie fizyczne do interwencji

Kryterium doboru do służby w Policji w zakresie sprawności fizycznej stanowi pokonanie toru przeszkód w wyznaczonym czasie, zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn. Nie wymaga się od kandydatów doświadczenia w sztukach[7], sportach[8] czy systemach[9] walki[10], jednak podczas postępowania kwalifikacyjnego kandydatom legitymującym się uprawnieniami instruktora sportów walki przyznawane są cztery punkty preferencyjne[11]. Gros kandydatów nie ma jednak żadnego doświadczenia w tym zakresie, a niezbędne umiejętności mają nabyć podczas szkolenia podstawowego, w ramach którego 132 godziny lekcyjne przeznaczone są na realizację jednostki modułowej „Taktyka i techniki interwencji". W ramach jednostki modułowej realizowanych jest pięć jednostek szkolnych ukierunkowanych na kształcenie umiejętności z zakresu podnoszenia poziomu podstawowych zdolności motorycznych, wykorzystywania elementów sportów i sztuk walki, stosowania chwytów i dźwigni transportowych, obezwładniania osoby, zakładania kajdanek i sprawdzania osoby oraz stosowania technicznych środków przymusu bezpośredniego, wykorzystania pałki typu tonfa w technikach interwencji i samoobronie, posługiwania się w sposób bezpieczny bronią służbową i środkami technicznymi będącymi w wyposażeniu policjanta, a także legitymowania i zatrzymywania osób stawiających bierny i czynny opór oraz dokonujących czynnej napaści.

Czas szkolenia podstawowego policjantów, czyli 124 dni, dla osób niemających żadnego doświadczenia w walce wręcz jest zbyt krótki i nie gwarantuje nabycia podstawowych umiejętności niezbędnych podczas konfrontacji siłowej. Dodatkowo przeważająca część szkolenia odbywa się w salach gimnastycznych, a kursanci ubrani

[7] Potocznie terminy „sztuki walki", „sporty walki" i „systemy walki" stosowane są często zamiennie. Określenia te nie są jednak synonimami. Sztuki walki, np. karate, nippon jiu jitsu, aikido itp., charakteryzują się tym, że ich adepci zgłębiają również filozofię i historię ich powstania, a sam trening stanowi pewnego rodzaju drogę samodoskonalenia, na której skuteczność bojowa nie jest najistotniejszym aspektem.

[8] Sporty walki ukierunkowane są na wykształcenie w adeptach umiejętności walki w ramach obowiązujących reguł zmagań sportowych, czego przykładem może być boks, brazylijskie jiu jitsu, k1, MMA itp. Często sztuki walki stają się również sportami walki, jak np. karate, kendo.

[9] Istotną właściwością systemów walki jest ukierunkowanie na maksymalną skuteczność, korzystanie z bazy technicznej wielu sztuk i sportów walki oraz ich modyfikacja pod kątem realnej przydatności bojowej, cech osobniczych adepta i minimalizacji czasu przyswajania, a także trening w możliwie najbardziej realnych warunkach. Przykładami systemów walki są krav maga, Triari Combat System, Combat 56, Defendo.

[10] Podczas konsultacji telefonicznej (9 kwietnia 2014 r.) z Sekcją Doboru Wydziału Kadr i Szkolenia KWP w Poznaniu autorka uzyskała informację, że sformułowanie „kandydatom legitymującym się uprawnieniami instruktora sportów walki" odnosi się również do kandydatów posiadających uprawnienia instruktorskie w zakresie sztuk i/lub systemów walki.

[11] policja.pl, *System punktowy i lista rankingowa*, <http://praca.policja.pl/pwp/rekrutacja/informator-dla-kandyda/38737,5-System-punktowy-i-lista-rankingowa.html>, 4 marca 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

są w stroje sportowe, zdarza się, że na czas treningu wydawany jest im strój typu kimono. Policjanci nabywają umiejętności użycia konkretnych technik w maksymalnie komfortowych warunkach wobec partnera niestawiającego oporu. Często trenują w stałych parach jednopłciowych. Tego typu szkolenie sprawia, że nie są oni odpowiednio przygotowani do pracy w rzeczywistych warunkach. Trudno nie dostrzec, że mundur, w którym będą odbywać służbę, znacząco odbiega zarówno wagą, jak i krojem od stroju sportowego. Interwencje nie zawsze mają miejsce na otwartej przestrzeni umożliwiającej swobodne założenie dźwigni transportowych czy używanie tonfy. Nie zawsze też podejmowane są wobec jednej osoby, przy czym policjanci narażeni są na agresję, która w znacznym stopniu utrudnia obezwładnienie. Wielokrotnie mają do czynienia z osobami wyszkolonymi w walce wręcz lub/i uzbrojonymi w niebezpieczne narzędzia, którymi posługują się z dużą wprawą.

Po ukończeniu szkolenia podstawowego policjanci trafiają do swoich jednostek, w których systematycznie uczestniczą w zajęciach wychowania fizycznego w celu podtrzymywania i rozwijania sprawności fizycznej. Zajęcia te nie odbywają się jednak według ogólnego programu krajowego, zróżnicowanego jedynie ze względu na specyfikę wykonywanych zadań. Zdarza się więc, że policjanci podczas zajęć trenują grę w piłkę nożną, siatkówkę lub koszykówkę, co — przy całym szacunku dla tych dyscyplin sportu — ma znikomą wartość podczas przygotowania do udziału w interwencjach.

W rozważaniach na temat wyszkolenia fizycznego nie sposób pominąć faktu, iż — zgodnie z przepisami — „policjant powinien stale doskonalić i uzupełniać swoją wiedzę oraz umiejętności zawodowe, a także dbać o sprawność fizyczną”[12]. Niestety, w tym przypadku przepisy nie znajdują potwierdzenia w praktyce. Wydawać by się mogło, że policjant trenujący po godzinach służby, czyli w prywatnym czasie i za własne, niemałe pieniądze, sporty lub/i systemy walki to skarb dla formacji. Otóż nic bardziej mylnego — policjant taki otrzymuje jasny sygnał, że jego aktywność nie jest, delikatnie rzecz ujmując, w cenie. Wiadomo, że treningi sportów i systemów walki w bliskim kontakcie mogą skutkować kontuzjami i urazami. W takim przypadku policjant zmuszony jest pójść na zwolnienie lekarskie, by wyleczyć kontuzję nabytą podczas podnoszenia kompetencji zawodowych z zakresu sprawności fizycznej. Policjant nie otrzyma wówczas np. dodatków pieniężnych związanych ze zbliżającymi się świętami, świętem Policji, dodatków motywacyjnych itp. Jest to spowodowane tym, że jednym z kryteriów decydujących o ich przyznaniu jest liczba dni, kiedy dany funkcjonariusz przebywał na zwolnieniu lekarskim; nie ma przy tym znaczenia, jaki był powód niezdolności do pracy.

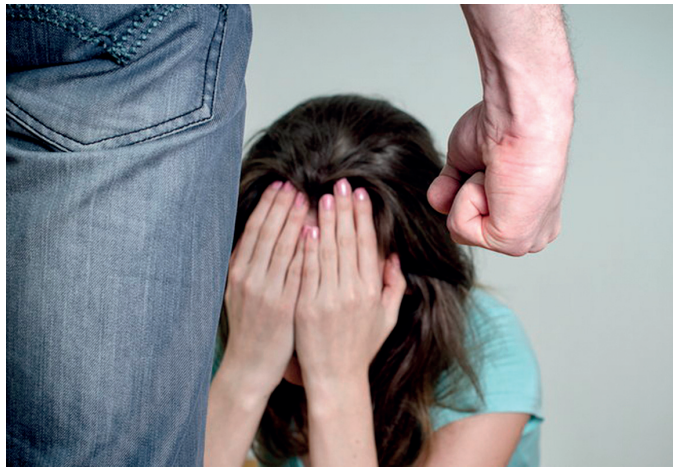
Silną presję psychiczną wywiera na funkcjonariuszy stres związany z samą interwencją oraz element oceny ze strony społeczeństwa obserwującego zajście, uwieczniającego jego przebieg za pomocą telefonów komórkowych oraz nieszczędzącego nieżyczliwych komentarzy policjantom, a często i wyrazów aprobaty stronie przeciwnej.

[12] Zarządzenie nr 805 komendanta głównego Policji z 31 grudnia 2003 r., Dz. Urz. KGP z 2004 r. nr 1, poz. 3, załącznik *Zasady etyki zawodowej policjanta*, § 22.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Policjantki w tych okolicznościach są często narażone na dodatkowy stres mający źródło w stereotypowym postrzeganiu kobiet i ich roli społecznej, nierzadko utrwalanym w procesie socjalizacji dziewcząt i młodych kobiet, skutkującym pewnego rodzaju mentalnym uwięzieniem w stereotypie „słabej" i „pięknej" płci. Zgodnie z nim, kobieta nie może być stanowcza, zdecydowana, pewna siebie itp. Z tego względu u wielu kobiet występuje swoista wewnętrzna bariera przed stosowaniem siły fizycznej, nawet w uzasadnionych przypadkach. Kolejnym problemem jest sposób reakcji większości kobiet na użytą wobec nich przemoc, najczęściej polegający na zasłonięciu głowy rękami, przyjęciu pozycji skulonej. Jest to spowodowane brakiem doświadczenia w realnej walce umożliwiającego nabycie psychicznej i fizycznej odporności na ciosy.

Rysunek 1. Reakcja kobiety na atak. Wariant pierwszy — brak odpowiedniego treningu



Źródło: Polska Akademia Krav Maga

Rysunek 2. Reakcja kobiety na atak. Wariant drugi — efekt treningu krav maga. Technika w wykonaniu I Dan krav maga, st. sierż. Policji Agnieszki Jóźwiak

Źródło: Polska Akademia Krav Maga

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Kolejnym stresorem jest dla policjantek świadomość oceny ich działań zarówno przez świadków zdarzenia, jak i przez policjantów płci męskiej oraz niebezpodstawne przekonanie, że w przypadku fiaska interwencji policjant mężczyzna ma duże szanse na „rozgrzeszenie" przez policyjne środowisko jako ten, który „był na interwencji sam, a nawet gorzej", podczas gdy niepowodzenie policjantki skwitowane zostanie krótkim: „wiadomo, baba".

W powyższej sytuacji należy zastanowić się nad nowymi systemowymi rozwiązaniami w przedmiocie wyszkolenia fizycznego funkcjonariuszy, które pozwolą im sprostać współczesnym wyzwaniom i zagrożeniom. Rozwiązania te powinny niwelować różnice między policjantami wynikające z ich płci, umożliwiając pełne i rzeczywiste zrównanie kobiet i mężczyzn w Policji.

Specyfika systemu walki w bliskim kontakcie krav maga

Krav maga to izraelski system walki w bliskim kontakcie, pozbawiony znanej ze sztuk walki otoczki filozoficznej — jego główna myśl brzmi jednoznacznie: „Jeżeli Twoje życie lub zdrowie jest zagrożone, masz prawo do jego obrony, bez względu na środki". Podstawowym celem szkolenia jest nauczenie przewidywania i unikania zagrożeń, przytomności umysłu i działania w warunkach silnego stresu. Krav maga jest systemem, który zachęca adeptów do zdecydowanej postawy podczas konfliktu. Obrona i atak następują najkrótszą drogą i z dowolnej pozycji, przy zminimalizowanym ryzyku własnym. Celem jest pozbawienie napastnika zdolności do dalszej walki. Podstawę krav maga stanowią naturalne odruchy człowieka. Jego koncepcją jest stosowanie najskuteczniejszych technik, przydatnych podczas realnej walki, a wymagających możliwie najkrótszego treningu. Z tego powodu w krav maga nie występują spektakularne elementy charakterystyczne dla niektórych wschodnich sztuk walki. Techniki są nastawione na maksymalną skuteczność przy minimum wykonanych ruchów. Krav maga uważana jest za system brutalny. Łączy uderzenia nasadą dłoni i łokciami, kopnięcia kolanami pochodzące z muay thai, niskie kopnięcia przechodzące przez cel, chwyty, obronę przed nożem i bronią palną. W walce wykorzystuje się wszelkie narzędzia, przez które rozumie się nie tylko części ciała, takie jak głowa, łokcie, pięści, dłonie, palce, kolana i stopy, ale także przedmioty codziennego użytku, począwszy od damskiej torebki, przez komplet kluczy, a na śmietniku czy kiju bejsbolowym skończywszy. Celem ataku są newralgiczne punkty ludzkiego ciała: oczy, gardło, obojczyki, mostek, nerki, wolne żebra, splot słoneczny, krocze, kolana, stawy.

Cechą szczególną systemu krav maga jest trening sytuacyjny — wykorzystanie poznanych technik w określonych, typowych sytuacjach, przy zastosowaniu maksymalnego możliwego zbliżenia warunków treningu do rzeczywistości. Zazwyczaj odbywa się on wieczorem w parku, na boisku, na klatce schodowej lub wewnątrz dużego budynku, w którym odbywają się treningi, a także w pociągu, tramwaju, pubie itp. Celem tego ćwiczenia jest wypracowanie w studentach nawyku ciągłej kontroli otoczenia w poszukiwaniu potencjalnego zagrożenia oraz umiejętności szybkiego doboru technik obronnych w zależności od warunków ataku. Ponadto w metodyce

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

treningowej uwzględnia się przeprowadzany co pewien czas trening w codziennym stroju osób trenujących. Jego zadaniem jest pokazanie różnic między skutecznością, często także i możliwością wykonania danej techniki w stroju treningowym, a jej wykonaniem np. w garniturze lub obcisłych spodniach.

W krav maga prócz wariantu cywilnego występuje również wariant militarny i policyjny — przeznaczone wyłącznie dla państwowych sił zbrojnych i policyjnych. Jest to zbiór unikalnych technik dostosowanych do programów uzgodnionych i opracowanych dla danej formacji, z uwzględnieniem obowiązujących norm prawnych i etycznych. System krav maga jest z powodzeniem wykorzystywany do celów szkolenia Policji wielu państw, m.in. Izraela, Szwecji, Kanady, Czech.

Należy zatem przeanalizować wskazania do wprowadzenia systemu krav maga do programu szkolenia polskiej Policji.

Wskazania do wprowadzenia systemu krav maga do programu szkolenia policjantów

Współczesna rzeczywistość stawia policję przed wyzwaniami różnego autoramentu, wśród których poczesne miejsce zajmują kwestie związane z fizycznym wyszkoleniem funkcjonariuszy do udziału w interwencjach policyjnych, a także problematyka związana ze służbą kobiet w tej formacji. Zagadnienia te, pozornie odległe, mają wiele punktów stycznych. Często w publicznych dyskusjach stawiane są pytania o kompetencje kobiet przydatne do pracy w tym „męskim zawodzie". Pytania, w treści których zawarta jest oczekiwana odpowiedź… Równie często pod adresem policjantów kierowane są zarzuty nieumiejętnego, nieskutecznego stosowania siły fizycznej lub/i środków przymusu bezpośredniego podczas interwencji. Jeśli w takim przypadku w skład patrolu wchodzi policjantka, negatywne komentarze odnoszą się automatycznie do rzekomego związku płeć–niekompetencja.

Nie sposób nie dostrzec także wzrastającej agresji wobec policjantów, co wymaga szczególnie starannego ich przygotowania do ewentualnej konfrontacji siłowej, również z użyciem niebezpiecznych narzędzi.

Jak wcześniej wspomniano, ze względu na ograniczoną objętość niniejszego artykułu autorka rezygnuje z przywoływania pełnej treści regulacji prawnych dotyczących użycia i wykorzystania przez policjantów siły fizycznej, środków przymusu bezpośredniego i broni palnej[13].

Na podstawie przytoczonych argumentów stwierdzić należy, że skuteczny program szkolenia policjantów w zakresie taktyki i technik interwencji musi spełniać wiele kryteriów i odpowiadać współczesnym realiom interwencji policyjnych, zatem:

- uwzględniać gradację zagrożenia, a więc zawierać zasób technik dostosowanych do zagrożeń różnego rodzaju i stopnia, w tym walkę przeciwko osobom uzbrojonym w niebezpieczne narzędzia,

[13] Użycie i wykorzystanie przez policjantów siły fizycznej, środków przymusu bezpośredniego i broni palnej reguluje ustawa z 24 maja 2013 r. o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej, DzU poz. 628.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- uwzględniać warunki przestrzenne, a więc obejmować techniki możliwe do wykorzystania w każdych warunkach, np. w ograniczonej przestrzeni klatki schodowej, sali sądowej, środkach transportu oraz na otwartej przestrzeni i na różnym podłożu,
- uwzględniać konieczność działania w różnym oświetleniu, od światła dziennego, przez półmrok panujący w niektórych lokalach, pulsujące lub stroboskopowe oświetlenie dyskotek i nocnych klubów, aż do całkowitego braku światła,
- uwzględniać i niwelować możliwe dysproporcje fizyczne między policjantami a osobami, wobec których realizowana jest interwencja, a zatem zawierać zasób technik pozwalających na skuteczne ich zastosowanie wobec osób wyższych, o większej masie ciała itp.,
- pozwalać na prowadzenie w sposób bezpieczny i skuteczny interwencji wobec większej liczby (kilku) osób, a więc kształtować umiejętność poruszania się podczas konfrontacji przy jednoczesnej aktywnej obserwacji otoczenia,
- trening powinien odbywać się w maksymalnie realnych warunkach, a więc wszędzie tam, gdzie mają miejsce interwencje policyjne,
- trening powinien wykształcać w policjantach automatyzm reakcji na podstawie pamięci mięśniowej przez odpowiednie warunkowanie[14], a także odporność fizyczną i psychiczną przez odczulanie na kontakt z agresją.

Ponadto szkolenie nie może mieć charakteru incydentalnego — konieczne jest opracowanie programu treningowego oraz dodatkowych modułów szkoleniowych dla poszczególnych służb z uwzględnieniem specyfiki realizowanych przez nie zadań.

System krav maga spełnia wszystkie wymienione warunki, przy czym jego niekwestionowaną zaletą jest potwierdzona skuteczność — zgodnie z jego założeniami szkolone są liczne formacje policyjne na świecie, w tym elitarne jednostki kontrterrorystyczne.

Podsumowanie

Celem artykułu było wykazanie wskazań do wprowadzenia systemu walki krav maga do programu wyszkolenia policjantów. Istotnym aspektem rozważań uczyniono użyteczność krav maga jako systemu umożliwiającego zrównanie kompetencji policjantów obu płci w zakresie uczestnictwa w interwencjach, podczas których ma miejsce użycie siły fizycznej. Jest to aspekt niezwykle istotny w świetle służby kobiet w Policji oraz faktu, iż to właśnie policjantkom najczęściej zarzuca się nieprzydatność w podobnych sytuacjach, przy czym rzekoma

[14] PWN, Aneksy internetowe podręczników, hasło: warunkowanie instrumentalne (ang. *instrumental conditioning*) — uczenie się relacji między reakcją a jej konsekwencjami; zwane także warunkowaniem sprawczym, <http://stareaneksy.pwn.pl/psychologia/slownik.php?id=902 >, 10 marca 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

nieprzydatność ma być uwarunkowana konstrukcją psychofizyczną kobiet. Niewątpliwie argument ten, jakkolwiek wątpliwy merytorycznie, ma duże szanse zostać przyjęty na prawach dogmatu przez środowiska przeciwne równouprawnieniu kobiet i mężczyzn.

Ze względu na dużą elastyczność i możliwość dostosowywania technik do indywidualnych potrzeb krav maga jest systemem ze wszech miar odpowiednim dla kobiet. Niweluje dysproporcje masy ciała i wzrostu między kobietą a mężczyzną, bazuje na oddziaływaniu w walce na nieumięśnione i wrażliwe części ciała. Ponadto korzystanie z tzw. treningów sytuacyjnych wykształca u adeptów umiejętność walki w realnych sytuacjach. Niezwykle istotny jest fakt, że podczas treningu kobiety trenują z mężczyznami, ponieważ w prawdziwej walce w większości przypadków przeciwnikiem kobiety będzie właśnie mężczyzna. Tego typu trening buduje nie tylko umiejętności techniczne u kobiet, ale także kompetencje mentalne, tj. zdolność do podjęcia konfrontacji, umiejętność opanowania związanego z nią stresu, przeświadczenie o własnych umiejętnościach i zdolności do obrony.

Służba kobiet w Policji jest faktem. Policjantki nie znikną w magiczny sposób ze stanu osobowego z powodu utyskiwań na ich obecność. Ocena i ewentualna krytyka poziomu wyszkolenia fizycznego funkcjonariuszek powinna być merytoryczna i konstruktywna, nie można oceniać poziomu kompetencji przez pryzmat płci. Sam system oceniania to jednak zbyt mało. Konieczne jest wprowadzenie nowoczesnego, kompleksowego systemu wyszkolenia policjantów w zakresie taktyki i technik interwencji, odpowiadającego międzynarodowym standardom.

Autorka jest przekonana, że takim właśnie systemem jest izraelski system walki w bliskim kontakcie krav maga.

Bibliografia

<http://praca.p*olicja.pl/pwp/rekrutacja/informator-dla-kandyda/38737,5-S*ystem-punktowy-i-lista-rankingowa.html>, 4 marca 2014 r.

Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z 22 lipca 1952 r. DzU nr 33, poz. 232.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., DzU nr 78, poz. 483.

policja.pl, System punktowy i lista rankingowa,

policjantka info, Reprezentacja kobiet w Policji, <http://www.policjantka.info/index.php/sluzba/kobiety-w-policji/130-reprezentacja-kobiet-w-policji>, 3 marca 2014 r.

PWN, Aneksy internetowe podręczników, hasło: warunkowanie, <*http://stare-aneksy.pwn.pl/psycholo*gia/slownik.php?id=902 >, 10 marca 2014 r.

RED, „Kobiet w policji jest za dużo. Przeszkadzają, są nieudolne", „Gazeta Wrocławska" 25 sierpnia 2013 r., <http://www.gazetawroclawska.pl/artykul/976502,kobiet-w-policji-jest-za-duzo-przeszkadzaja-sa-nieudolne-list-filmy,3,id,t,sa.html>, 4 marca 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Ustawa o Policji z 6 kwietnia 1990 r., tekst jedn., DzU z 2011 r. nr 287, poz. 1687 z późn. zm.

Ustawa z 24 maja 2013 r. o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej, DzU poz. 628.

Wiszowaty E., Etyka Policji. Między prawem, moralnością i skutecznością, Warszawa 2011.

Zarządzenie nr 805 komendanta głównego Policji z 31 grudnia 2003 r., Dz. Urz. KGP z 2004 r., nr 1, poz. 3, załącznik *Zasady etyki zawodowej policjanta*.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Natalia Flisiak-Górecka*

Sytuacja policjantek okiem praktyka

Słowa kluczowe

policjantki, dyskryminacja, negatywny wizerunek kobiet

Sytuacja policjantek okiem kobiety-praktyka z założenia powinna feministycznie wskazywać na uciemiężenie kobiet w Policji. Jednakże celem artykułu jest odpowiedź na zagadnienia: skąd bierze się negatywne podejście do policjantek, jakie funkcjonariuszki budują negatywny wizerunek kobiet w Policji, jak powinna zachowywać się kobieta podczas patrolu oraz czy zarządzanie kompetencjami w Policji jest możliwe? W artykule wykorzystano dane uzyskane na podstawie przeprowadzonych wywiadów z funkcjonariuszami Policji.

Keywords

policewomen, discrimination, negative image of women

The situation of policewomen in feminist opinion should indicate the oppression of women in the Police. However, the aim of this article is to answer the questions: where does the negative approach to policewomen, why policewomen build negative image of women in the Police, and finally is the police competence management possible? The article uses data obtained on interviews with police officers.

Zarządzanie potencjałem funkcjonariuszy Policji

Konferencja, podczas której poświęcono uwagę zagadnieniu zarządzania potencjałem kobiet w celu lepszego dopasowania kompetencji do zawodowych wymagań skłoniła autorkę do analizy sytuacji policjantek przez pryzmat praktycznej obserwacji postaw i zachowań kobiet negatywnie odbieranych przez otoczenie. Niewątpliwym źródłem tego zjawiska jest zwłaszcza wszechpanująca kultura patriarchalna, w tym role przypisane historycznie mężczyznom, a także konkretne zachowania kobiet.

Na potrzeby niniejszego opracowania postawiono podstawowe pytania:

- Jakie jest źródło negatywnego podejścia do kobiet w Policji?
- Jaki typ policjantki buduje negatywny wizerunek kobiet w Policji?

* N. Flisiak-Górecka — Komenda Rejonowa Policji Warszawa I.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

- Jak powinna zachowywać się kobieta podczas patrolu?
- Czy „zarządzanie kompetencjami" w Policji jest możliwe?

Autorska analiza wskazała, że podstawowymi źródłami negatywnego podejścia do kobiet w Policji są:

- kultura patriarchalna[1] rozumiana jako głęboko zakorzeniona kultura rzucająca cień na pozycję kobiety w społeczeństwie (łac. *pater, patris* 'ojciec', oraz z gr. *arche* 'władza'). Jest to typ rodowej organizacji społecznej, która bazuje na dominującej roli mężczyzn, wyrażającej się w małżeństwie patrylokalnym i patrylinearnych grupach krewniaczo–pochodzeniowych, w których dziedziczenie następuje po linii męskiej. Mianem kultury patriarchalnej określa się również ostatni okres ustroju wspólnoty pierwotnej, w którym stanowisko dominujące zajmował mężczyzna stojący na czele rodu[2],
- formacja mundurowa, kojarzona z mężczyznami, męskimi postawami i odwagą zarezerwowaną dla wojowników,
- „praca własna kobiet". Wpływ na negatywne postrzeganie kobiet miało w wielu sytuacjach zachowanie ich samych w czasie wykonywania obowiązków służbowych.

Na podstawie własnych doświadczeń oraz obserwacji i rozmów z funkcjonariuszami Policji autorka mogła opisać konkretne zjawiska występujące w czasie służby, a dotyczące policjantek. W związku z doświadczeniem wyniesionym z wydziału wywiadowczo-patrolowego oraz z wydziału prewencji możliwe było podanie przykładów negatywnie odbieranych przez mężczyzn oraz związanych z tym form reakcji społeczeństwa na obecność kobiety w patrolu policyjnym.

Mężczyzn funkcjonariuszy proszono o podanie określeń dotyczących kobiet podczas wywiadów o neutralnym podłożu emocjonalnym. Otrzymane opinie miały zarówno wydźwięk negatywny, jak i pozytywny. Oto pytania, które postawiono funkcjonariuszom: „Co sprawiło/sprawia, że niechętnie podejmujesz służbę w patrolu mieszanym z kobietą?", „Jakie sytuacje w twojej historii służby były negatywnie odbierane przez społeczeństwo ze względu na zachowanie kobiety podczas patrolu?".

Na podstawie rozmów z funkcjonariuszami uzyskano następujące informacje:

- w wydziałach patrolowych z założenia nie powinno być kobiet,
- podczas interwencji niejednokrotnie trzeba użyć siły fizycznej, a kobiety są delikatne,
- kobiety są bardziej narażone na trudne do przewidzenia reakcje,
- przypadek N. „nie zawsze można liczyć na pomoc fizyczną kobiety, policjanci są nastawieni opiekuńczo wobec niej. Wiele kobiet nie jest w stanie oszukać

[1] Patriarchalny 1. 'odnoszący się do patriarchatu lub patriarchy — mężczyzny najstarszego w rodzie'; 2. 'oparty na poszanowaniu starszeństwa, związków rodzinnych i tradycji; też: odznaczający się ojcowskim stosunkiem do wszystkich'; 3. 'sędziwy i poważny'; 4. 'oparty na dominującej pozycji mężczyzny', <http://sjp.pwn.pl/szukaj/patriarchalny.html>, 11 kwietnia 2014 r.

[2] E. Malinowska (red.), *Polskie społeczeństwo patriarchalne w procesie zmian*, Łódź 2009.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

swojej fizjologii. Nie ulega wątpliwości, że jednocześnie wiele z nich radzi sobie lepiej niż ich koledzy ze środkami przymusu bezpośredniego. Jednak kobieta ciągle musi udowadniać siłę, a nie, tak jak mężczyzna, mieć ją po prostu z założenia",

- społeczeństwo nieustannie ocenia funkcjonariuszki,
- obywatele zawsze mają jakieś zastrzeżenia do policjantek,
- obywatele nie traktują kobiet poważnie: „kobieta obniża wartość patrolu, nie dlatego, że jest w jakikolwiek sposób gorsza, ale dlatego, że potencjalny przestępca będzie się jej mniej bał",
- podśmiewanie, kokietowanie ze strony mężczyzn psuje relacje już na samym początku interwencji,
- patrol z kobietą jest formą kary, „za karę z babą",
- podczas patrolu mieszanego trzeba martwić się podwójnie — o siebie i o kobietę,
- przekonanie o braniu odpowiedzialności za kobietę jest utrwalane nawet przez przełożonych,
- jak coś stanie się policjantce, mężczyzna jest za to odpowiedzialny,
- przypadek Z. „Policjantka w czasie pościgu jest zadowolona, że kolega-funkcjonariusz ogląda się za siebie, dopytując: jesteś tam jeszcze?",
- kobieta nie sprawdza się podczas patrolu: „gdyby podeszło do mnie dwóch umięśnionych policjantów, czułbym większy respekt i strach niż gdyby podeszła kobieta, bo w społeczeństwie panuje przekonanie: a co ona może mi zrobić? Przecież to słabsza płeć",
- jeśli w patrolu jest kobieta, reakcja jest jednoznaczna — podczas interwencji niektórzy żartują sobie z niej, „wygwizdują policjantkę",
- gdy kobieta ma okres, jest osłabiona,
- kobieta jest wrażliwa psychicznie — przeżywa prywatne problemy i to, co widzi podczas interwencji,
- zbyt intensywny makijaż prowokuje komentarze obywateli,
- tipsy w niektórych przypadkach uniemożliwiają użycie środków przymusu bezpośredniego albo nawet otwieranie drzwi samochodu czy bagażnika;
- przypadek B. „Kolczatka jest ciężka, ale skoro kobieta bierze te same pieniądze, to niech dźwiga. Niestety żadna z nich nie zaproponuje jakiejkolwiek formy pomocy, nie kierują samochodem, nie wychodzą do kontroli pojazdu, a dlaczego ktoś musi za kogoś robić? Wiele dziewczyn nie asekuruje, nie wychodzi z radiowozu podczas wykonywania konkretnych czynności",
- przypadek OPP (oddział prewencji policji) „Tu również nie powinno być dziewczyn, niektóre z nich płakały, nie miały siły nieść tarczy czy ciężkiego oprzyrządowania podczas ćwiczeń".

Mężczyźni, mimo użycia tego rodzaju sformułowań, zwracają uwagę, że jest również wiele kobiet, z którymi służyliby chętniej niż z kolegami, jednak opisane sytuacje i zachowania rzucają cień na pozostałe funkcjonariuszki.

W celu określenia pozytywnego wymiaru wizerunku kobiety w służbie patrolowo-interwencyjnej albo prewencyjnej zadano pytanie: „Jaka powinna być kobieta, z którą

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

chciałbyś służyć/patrolować"? Warto zauważyć, że w większości przypadków odpowiedź poprzedzona była długą chwilą ciszy, co może świadczyć o chęci rzetelnego wskazania pozytywnych przykładów, choć jest to również niepokojący objaw, oznaczający, że wciąż brakuje charakterystycznych cech kobiecych pożądanych w „służbie na ulicy".

Kobieta w patrolu zachowuje się właściwie, gdy:

- potrafi skutecznie „skajdankować",
- umie „się szarpać", czyli używa siły fizycznej,
- skutecznie zwraca uwagę/poucza,
- krótko i treściwie przeprowadza interwencję,
- przykład P. „Mężczyzna oprócz ładnego widoku podczas patrolu oczekuje wsparcia i gotowości do asekuracji w czasie interwencji",
- nie trzeba jej podpowiadać czynności, które ma wykonać,
- ma 190 cm wzrostu,
- jest silna i ma mocną budowę,
- przypadek B. „Każda kobieta wstępująca do służby powinna liczyć się z ograniczeniami kobiecości narzuconymi przez mundur, zwłaszcza w służbie prewencyjnej. Ale nic nie stoi na przeszkodzie, by również w mundurze wyglądać pięknie",
- jest chętna do podejmowania interwencji,
- bez skrupułów wypisuje mandaty,
- przypadek K. „funkcjonariuszka nie jest laleczką, policja to nie miejsce na kulturę czy szarmanckość, jak równość to równość!",
- przypadek F. „drecha potrafiła strzelić w pysk, a potem ty się martw!".

Należy zauważyć, że mężczyźni często uważnie obserwują swoje koleżanki, chcąc sprawdzić, czy „nadają się" do działań policyjnych. Kobiety mogą udowodnić swoją pozycję przez:

- zdecydowane nałożenie kary np. mandatu,
- odpowiednio brutalne upomnienie werbalne dozorowanego czy ukaranego,
- gotowość podjęcia interwencji,
- brak narzekania,
- stanowczą i wyraźną komunikację z partnerem podczas patrolu,
- jasne i proste wyrażanie opinii,
- lojalność patrolową[3],
- subtelną manipulację oraz ukrytą perswazję.

Czy „zarządzanie kompetencjami" w Policji jest możliwe? Głównym celem niniejszego artykułu jest próba zaznaczenia, że w polityce kadrowej polskiej

[3] Lojalność patrolowa — umowna zasada służby w patrolu w granicach przepisów prawa oraz zasad etycznych i moralnych, która wskazuje, że wszelkie sytuacje mające miejsce podczas służby pozostają pomiędzy dwojgiem współpatrolujących funkcjonariuszy. Jej celem jest budowanie zaufania między policjantami. Zjawisko niestety zanikające.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Policji w wielu przypadkach — bez względu na płeć funkcjonariuszy — nie zarządza się kompetencjami w rzetelny sposób.

Przypadek A. Policjant. 6 lat w wydziale wywiadowczo-patrolowym, wykształcenie wyższe magisterskie. Dwa lata temu po raz pierwszy wyraził chęć zmiany charakteru służby, początkowo w wydziale kryminalnym, później w wydziale prewencji. Obecnie jest po kilku rozmowach z kierownikiem, naczelnikiem, a nawet komendantem, którzy nieustannie obiecują rychłe przeniesienie, lecz A. od sześciu lat niezmiennie wykonuje te same obowiązki. Powyższa sytuacja rodzi frustrację, złość, zmęczenie. Znudzenie oraz poczucie uwstecznienia sprawiają, że funkcjonariusz nie ma motywacji do pracy, a służba nie jest dla niego satysfakcjonująca. Świadomość braku możliwości awansu i rozwoju, tkwienie w jednym szeregu z osobami bez wykształcenia, często nieposiadającymi umiejętności w zakresie komunikacji interpersonalnej wywołują zniesmaczenie całokształtem służby w Policji. Zaangażowanie w pracy z myślą o awansie przestało być dostrzegane, aspiracje uderzają w mur obojętności przełożonych, wskutek czego A. nie skupia się na praktykowaniu dobrego współżycia społecznego, nie rozwija atutów takich jak łatwość w nawiązywaniu kontaktów międzyludzkich, wiedza. Dziś nie ma ochoty do pracy, osiągnął wszystko, co mógł na danym stanowisku, nie widzi możliwości rozwoju ani nowych wyzwań. Biernie czeka na decyzje przełożonego. Przestał wierzyć w obietnice dotyczące przeniesienia. Dostrzega młodszych lub mniej ambitnych kolegów, którzy są przenoszeni do innych wydziałów, mimo że nie osiągnęli tak wysokich wyników jak on.

Powyższy przypadek nie jest wyjątkowy, niestety, bez względu na płeć tego typu sytuacje są codziennością w służbie.

Szacunek ma ogromne znaczenie w dobrym współżyciu zawodowym. Składa się na to właściwa komunikacja, czyli porozumienie i prowadzenie dialogu. Komunikacja międzyludzka jest istotna zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym, w którym niedopuszczalna jest swoboda wypowiedzi ze względu na pełnione obowiązki czy wykonywane czynności. Język służbowy często ogranicza ekspresję, która z jednej strony uzupełnia wygłaszane komunikaty, lecz jednocześnie może wprowadzać pewne zakłócenia. Wiele sytuacji zawodowych budzi frustrację ze względu na niemożność okazywania uczuć, dlatego też ważna jest umiejętność poprawnego konstruowania wypowiedzi. W wielu wypadkach należy zwracać uwagę na kulturę zachowania oraz podnosić jej poziom w rozmowach oraz podczas wykonywania innych czynności zawodowych i prywatnych. Wzajemny szacunek i przestrzeganie zasad dotyczących przestrzeni intymnej człowieka to krok do sukcesu w pozytywnych relacjach między kobietą a mężczyzną. Wygłaszanie jasnych, zrozumiałych komunikatów sprawi, że obie strony dialogu będą potrafiły odebrać ich właściwe znaczenie. W wielu przypadkach potwierdza się teza, że źródłem nieporozumień jest wyrażanie swoich myśli i emocji w sposób niezgodny z zasadami współżycia społecznego.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Podsumowanie

Wbrew obiegowej opinii często zdarza się, że policjanci wolą pracować z funkcjonariuszkami, choćby ze względu na ich wiedzę albo umiejętności w komunikacji z obywatelem czy też pewność asekuracji. Podczas służby można spotkać rozmaitych współpracowników, niektórzy od razu zdobywają zaufanie, z innymi trudniej jest nawiązać odpowiednią relację — bez względu na płeć.

Bibliografia

Malinowska E. (red.), *Polskie społeczeństwo patriarchalne w procesie zmian*, Łódź 2009.

Słownik języka polskiego PWN, hasło: patriarchalny, <http://sjp.pwn.pl/szukaj/patriarchalny.htmlhttp://sjp.pwn.pl>, 11 kwietnia 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Katarzyna Garus*

Postrzeganie kobiet w policji

Słowa kluczowe
kobieta, policja, dyskryminacja

W okresie od listopada 2012 r. do maja 2013 r. przeprowadzono badania ankietowe wśród grupy 53 policjantek i 147 policjantów będących słuchaczami bądź wykładowcami Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie. Celem badań było zgromadzenie opinii na temat postrzegania służby kobiet w Policji. Ich analiza wskazuje, że mimo zabezpieczeń prawnych służba kobiet w tej formacji nie jest wolna od niesprawiedliwego i nierównego traktowania. Jak wskazują wyniki badań, ponad 30% ankietowanych funkcjonariuszek padło ofiarą dyskryminacji. Funkcjonariusze sygnalizują także, iż najistotniejsze z punktu widzenia odbywanej służby są przede wszystkim psychiczne i fizyczne różnice między kobietą a mężczyzną, co stanowi bezpośredni determinant dyskryminacji ze względu na płeć. Nie można nie wspomnieć również o stereotypizacji i przypisywaniu kobietom tradycyjnych ról, które również okazują się barierą w rozwoju zawodowym.

Keywords
woman, police, discrimination

The research was conducted from October 2012 through May 2013 among the group of 53 policewomen and 147 policemen police officers who were the participants or the lecturers in the Police Academy in Szczytno. The questions considered police service of women with the special focus on respondents' attitude towards policewomen's work. The negative reactions towards them and unpleasant experiences due to masculinised police environment were taken into consideration as well. Despite the protection governed by law, the police service of female police officers does not remain free from wrongful and unequal treatment. As the results of the research show, more than 30% of asked policewomen have been discriminated. What is more, policemen put the emphasis on the fact that psychological and psychical differences between males and females are the most important factor in the police service evaluation and may be the direct reason for gender discrimination. It is also important to bring the stereotypes into focus.

* K. Garus — Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie.

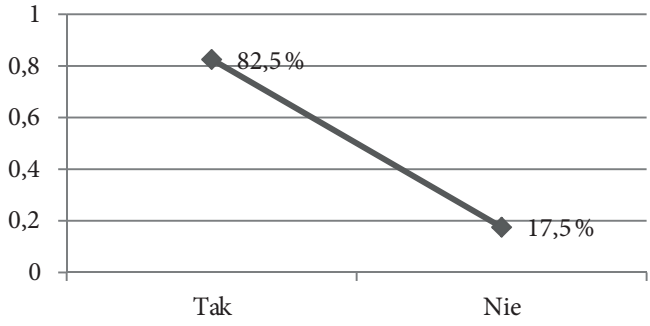
Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Kobieta przez stulecia postrzegana była przede wszystkim jako matka oraz żona, jej rola sprowadzała się wyłącznie do pielęgnowania ogniska domowego i rodzicielstwa. Dzięki rozwojowi cywilizacyjnemu kobieta coraz częściej utożsamiana jest już nie tylko z kultem macierzyństwa, lecz także pracą i osiągnięciami zawodowymi. Dzięki odpowiednim unormowaniom prawnym, wykształceniu oraz ambicjom kobiety odnoszą sukcesy również w tak zmaskulinizowanych zawodach jak kierowca, policjant czy żołnierz. Historia udowadnia, że okazały się one wręcz niezbędne w formacji, jaką jest policja. Czy jednak służba ta jest w pełni pozbawiona barier społecznych i zawodowych?

W okresie od listopada 2012 r. do maja 2013 r. przeprowadzono badania ankietowe wśród grupy 200 policjantek i policjantów będących słuchaczami bądź wykładowcami Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie. Celem badań było zgromadzenie opinii na temat postrzegania służby kobiet w Policji. Grupę badawczą stanowili 147 policjantów (73,5% ogółu ankietowanych) oraz 53 policjantki (26,5% ogółu ankietowanych). Pytania ankiety skupiały się na stosunku respondentów do realizacji służby przez kobiety oraz zjawisk negatywnych, jakich policjantka doświadcza, bądź na jakie może być narażona w związku z pełnieniem służby w tak zmaskulinizowanej formacji.

Pierwsze pytanie dotyczyło pracy z kobietami odbywającymi służbę na podobnym stanowisku w Policji. 165 spośród 200 funkcjonariuszy pracuje z policjantkami odbywającymi służbę na tym samym bądź podobnym stanowisku. Procentowy obraz liczby badanych odbywających służbę z kobietami na podobnym stanowisku zaprezentowano na wykresie 1.

Wykres 1. Procentowy obraz ankietowanych pełniących służbę z policjantkami na tym samym bądź podobnym stanowisku

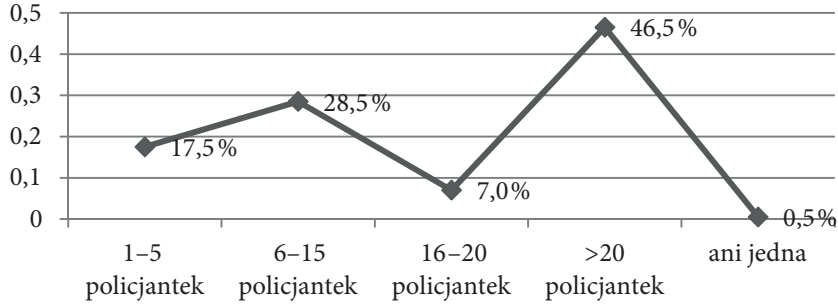


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania

Kolejne pytanie poruszało kwestię liczby funkcjonariuszek pełniących służbę w jednostkach, w których pracują ankietowani. Spośród 200 badanych osób najwięcej, bo aż 93, wskazało, że w ich jednostkach służbę odbywa co najmniej 21 policjantek. Kolejno wskazywano na jednostki zatrudniające 5–15 policjantek — 57 osób, następnie 1–5 policjantek — 36 osób, 16–20 policjantek — tylko 7 osób. Jeden z funkcjonariuszy odpowiedział, że w jego jednostce nie pracuje żadna kobieta w mundurze (wykres 2).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

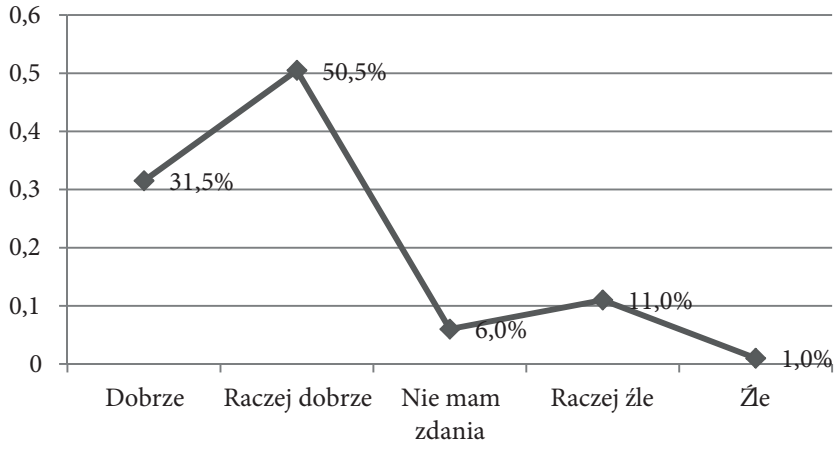
Wykres 2. Procentowe zestawienie liczby policjantek pracujących w jednostkach, w których służą ankietowani



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania

Kolejne pytanie dotyczyło bezpośrednio oceny współpracy funkcjonariuszy oraz funkcjonariuszek z policjantką (wykres 3). Zarówno kobiety, jak i mężczyźni wskazywali najczęściej odpowiedzi „dobrze"— 63 osoby, „raczej dobrze" — 101 osób, najrzadziej zaś odpowiedź „źle" — 2 osoby. Co ciekawe, żadna z ankietowanych policjantek nie zaznaczyła takiej odpowiedzi w kwestionariuszu.

Wykres 3. Ocena współpracy z kobietą funkcjonariuszem Policji



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania

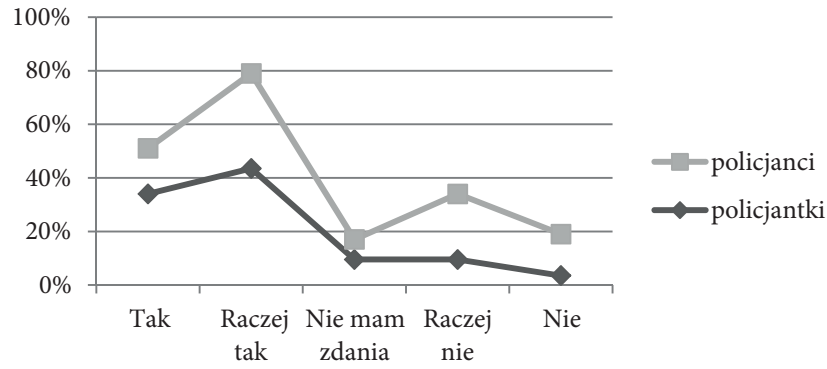
Niezależnie od płci ankietowani odpowiadali w podobny sposób, w wypowiedziach nie występowały duże rozbieżności liczbowe.

Kolejne pytanie zadane ankietowanym brzmiało: „Czy według Pana/Pani wszystkie czynności (oprócz tych dotyczących wymogu osoby tej samej płci) wykonywane przez funkcjonariusza mężczyznę mogą być wykonywane przez kobietę?". W tym przypadku istotną rolę odegrała płeć ankietowanych. Mężczyźni częściej wskazywali, że nie wszystkie czynności powinny być wykonywane przez kobiety, odpowiedzi „raczej nie" i „nie" zaznaczyło 59 policjantów. Większość kobiet

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

wskazywała natomiast odpowiedzi „tak" lub „raczej tak" — 41 funkcjonariuszek, co przedstawia wykres 4.

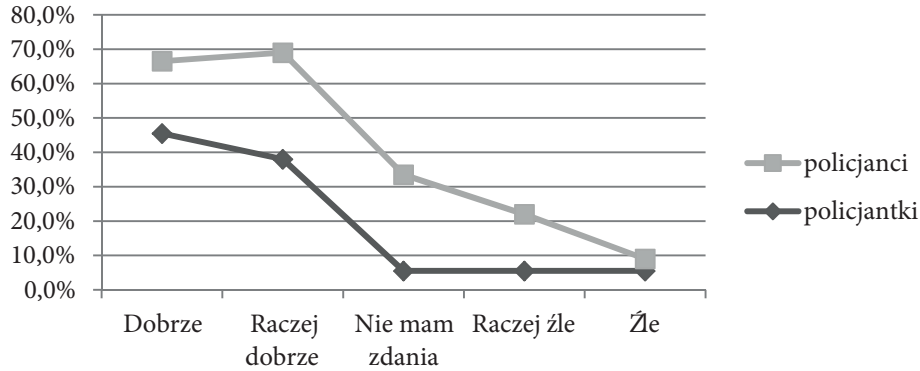
Wykres 4. Zestawienie odpowiedzi na 4. pytanie kwestionariusza ankiety: Czy wszystkie czynności wykonywane przez funkcjonariusza mężczyznę mogą być wykonywane przez kobietę?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania

Zarówno policjantki, jak i policjanci, którzy odpowiedzieli, że nie wszystkie bądź raczej nie wszystkie czynności mogą być wykonywane przez kobietę funkcjonariusza, najczęściej argumentowali to sytuacjami, w których funkcjonariusz musi użyć siły fizycznej (20% odpowiedzi) oraz uczestniczy w interwencjach (17% odpowiedzi), zatrzymaniach (17% odpowiedzi), patrolach (9% odpowiedzi) czy generalnie działaniach operacyjnych (11% odpowiedzi). Nierzadko wymienianym argumentem było określenie oddziałów sekcji, w których nie powinny służyć kobiety, tj. samodzielne pododdziały antyterrorystyczne (12% odpowiedzi), biuro operacji antyterrorystycznych (3%) czy po prostu pododdziały zwarte prewencji (17% odpowiedzi). Jednostkowo pojawiały się również zagadnienia służby na 2. i 3. zmianę, konwojowania oraz pracy po godzinach.

Wykres 5. Postrzeganie policjantek na stanowiskach kierowniczych w Policji



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania

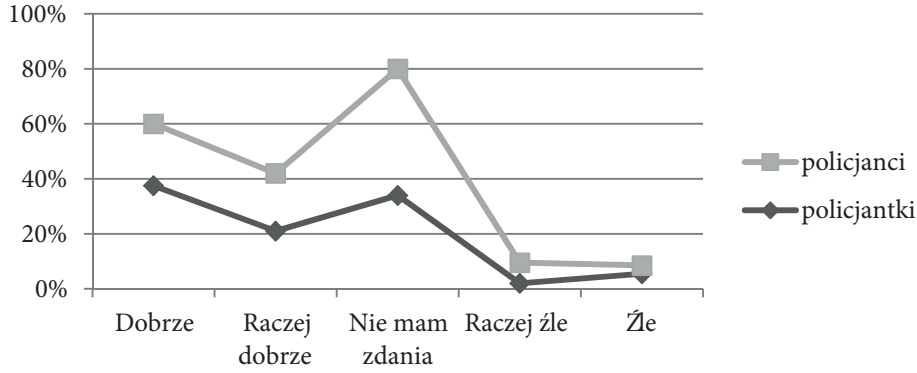
Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Następnym tematem poruszonym w arkuszu ankiety był odbiór kobiety funkcjonariusza Policji na stanowisku kierowniczym (wykres 5). Policjanci postrzegają je dobrze bądź raczej dobrze — 77 odpowiedzi, odmienny pogląd wyraziło tylko 29 ankietowanych. Z kolei postrzeganie kobiet na stanowiskach kierowniczych w Policji przez policjantki najczęściej, bo aż w 44 przypadkach, określane jest jako dobre lub raczej dobre. Negatywne zdanie na ten temat ma jednak aż 29 ankietowanych.

Interesujący jest fakt, że aż 28% ankietowanych policjantów stwierdziło, że nie ma zdania w związku z postrzeganiem kobiet decydentów — takiej samej odpowiedzi udzieliło tylko 5,5% ankietowanych policjantek. Przyczyn udzielenia takiej odpowiedzi doszukiwać się można w tym, iż w całej formacji służbę na stanowiskach kierowniczych pełnią tylko 222 kobiety, co stanowi 6% ogółu funkcjonariuszy w kadrze kierowniczej[1]. Można zatem wnioskować, że ankietowani nie mają zbyt wielu możliwości, by w praktyce przyjrzeć się działaniom policjantek na stanowiskach decyzyjnych.

Z powyższą kwestią ściśle wiąże się postrzeganie przez policjantów i policjantki słów krytyki od przełożonego kobiety. Tego też dotyczyło kolejne pytanie. W tym przypadku różnice w odpowiedziach funkcjonariuszy i funkcjonariuszek są niewielkie (wykres 6). Ponownie bardzo duża liczba ankietowanych wskazała, że nie ma zdania na ten temat — 46% mężczyzn i 34% kobiet. Przedstawiciele obojga płci wybrali odpowiedzi „dobrze" (53 osoby) i „raczej dobrze" (42 osoby) dużo częściej niż odpowiedzi „źle"(7 osób) i „raczej źle" (12 osób).

Wykres 6. Postrzeganie kobiet na stanowiskach kierowniczych w Policji



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania.

Jak wskazują powyższe odpowiedzi, najwięcej respondentów nie miało zdania na ten temat, przyczyn tego stanu rzeczy również można upatrywać w niewielkim przedstawicielstwie kobiet na stanowiskach decydenckich.

Z zagadnieniem tym wiązało się kolejne pytanie, które dotyczyło scharakteryzowania przez ankietowanych stylu kierowania kobiety funkcjonariusza. Najbardziej pochlebne określenia wymieniały przede wszystkim policjantki. Aż 25% ankietowanych

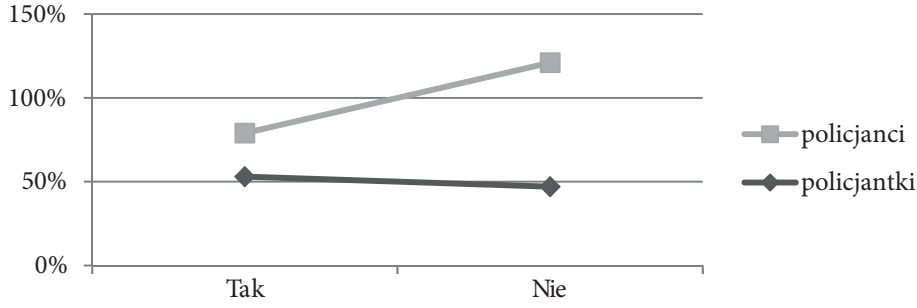
[1] K. Zimoń, *Służba jest kobietą*, „Policja 997" 2013, nr 3(96), s. 8.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

kobiet opisałoby go jako „stanowczy i zdecydowany". Niewiele mniej, bo 19%, użyło określeń „sumienny i rzetelny", a 13% — „skrupulatny i dokładny", co z kolei w przypadku funkcjonariuszy pojawiało się najczęściej, bo aż w 14% przypadków. Jednocześnie wielu ankietowanych policjantów używało określeń „autokratyczny", „despotyczny" lub „dyktatorski", które to pojawiły się w 9% odpowiedzi. Kolejną grupą najczęściej pojawiających się cech kierowania były „zbytnia emocjonalność" i „niestabilność nastroju" (7% odpowiedzi wśród policjantów oraz aż 11% u policjantek). Jednostkowo występowały również określenia: „empatyczny", „kreatywny", „dominujący" czy „niezdecydowany". Co interesujące, aż 36% funkcjonariuszek oraz 32% funkcjonariuszy nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Po raz kolejny można założyć, że przyczyną takiej sytuacji jest fakt, że nie mieli oni do tej pory styczności z kobietą na stanowisku decyzyjnym, a co za tym idzie, brak im podstaw do opisania stylu kierowania takiej funkcjonariuszki.

Następna część arkusza ankiety poświęcona została zjawiskom bezpośrednio związanym z dyskryminacją kobiet w Policji. Pierwsze pytanie wiązało się z prośbą o sprecyzowanie, czy ankietowani byli kiedykolwiek świadkami niesprawiedliwego traktowania policjantki przez przełożonego lub funkcjonariusza na równorzędnym stanowisku. Należy jednak zwrócić uwagę, że niesprawiedliwe traktowanie nie zawsze musi mieć charakter dyskryminacji — uściśla to kolejne pytanie. Okazuje się, że niesprawiedliwe traktowanie dostrzega zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn (wykres 7). Ponad połowa policjantek oświadczyła, że była świadkiem niesprawiedliwego traktowania innej funkcjonariuszki Policji. Taką odpowiedź wskazała tylko 1/4 ankietowanych funkcjonariuszy.

Wykres 7. Zestawienie procentowe liczby policjantów i policjantek będących świadkami niesprawiedliwego traktowania policjantki przez przełożonego lub funkcjonariusza na stanowisku równorzędnym



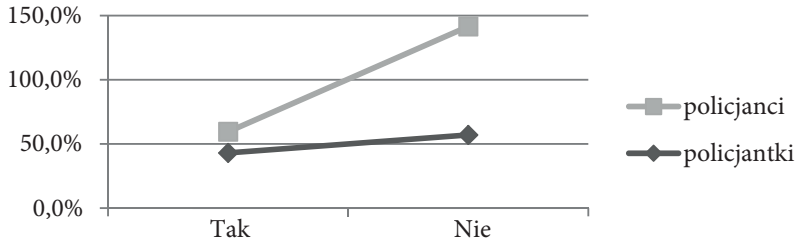
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania

Jak wynika z przeprowadzonych badań, policjantki częściej dostrzegają sytuacje niesprawiedliwego traktowania niż mężczyźni pełniący służbę w Policji.

Kolejne pytanie stanowiło uzupełnienie poprzedniego, a dotyczyło kwalifikacji powyższych zjawisk jako dyskryminacyjnych (wykres 8). Wśród funkcjonariuszy tylko 24 funkcjonariuszy oświadczyło, że byli świadkami dyskryminacji policjantek. Tą samą odpowiedź wskazały 23 funkcjonariuszki.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

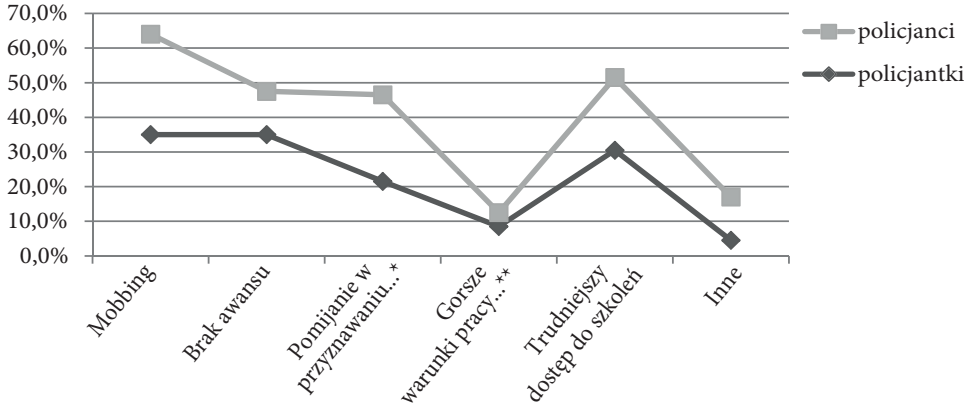
Wykres 8. Postrzeganie niesprawiedliwego traktowania jako formy dyskryminacji



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania.

Zdecydowana większość kobiet i mężczyzn stwierdziła, że niesprawiedliwe traktowanie, którego byli świadkami, należy uznać za zjawiska dyskryminacyjne. Tylko 12 policjantów (8% ankietowanych mężczyzn) oraz 5 policjantek (9,5% ankietowanych kobiet) stwierdziło, że zjawiska niesprawiedliwego traktowania nie są w żaden sposób powiązane z dyskryminacją. Argumentują to zresztą w odpowiedzi na kolejne pytanie, które wymagało wskazania, jakiego typu zjawiska dyskryminacyjnego ankietowani byli świadkami (wykres 9). Najczęstszą odpowiedzią niezależnie od płci był: mobbing — 29% funkcjonariuszy i 35% funkcjonariuszek. Mimo że w świetle prawa nie jest to zjawisko dyskryminacyjne, jest ściśle związane z tą tematyką, dlatego uwzględniono je w wypowiedziach ankietowanych. Policjantki wskazywały też brak awansu (35% odpowiedzi) oraz trudniejszy dostęp do szkoleń (30,5%). Policjanci często wskazywali odpowiedź „pomijanie w przyznawaniu premii" (25% głosów). Należy również wspomnieć, że 12,5% spośród policjantek udzielających odpowiedzi na to pytanie wskazało na więcej niż jedną formę dyskryminacji, wśród policjantów takich przypadków było tylko 3,5%.

Wykres 9. Formy dyskryminacji i zjawiska okołodyskryminacyjne, których ankietowani byli świadkami



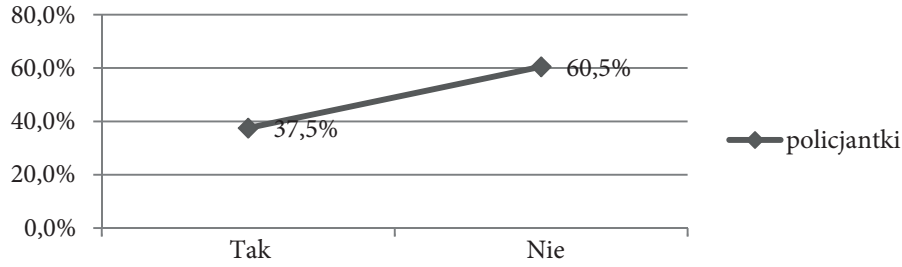
* Pomijanie w przyznawaniu premii
** Gorsze warunki pracy w stosunku do mężczyzny funkcjonariusza pełniącego służbę na tym samym bądź równorzędnym stanowisku.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Jak wskazują wyniki badania, ponad 10% ankietowanych mężczyzn udzieliło odpowiedzi „inne"; w grupie tej znalazły się takie zachowania jak: molestowanie seksualne, lekceważący stosunek czy brak partnerstwa. Co ciekawe, 3 funkcjonariuszy wskazuje, że policjantki doświadczają tzw. pozytywnej dyskryminacji, przejawiającej się w szybszym awansowaniu na wyższe stanowiska czy faworyzowaniu w przydziale zadań.

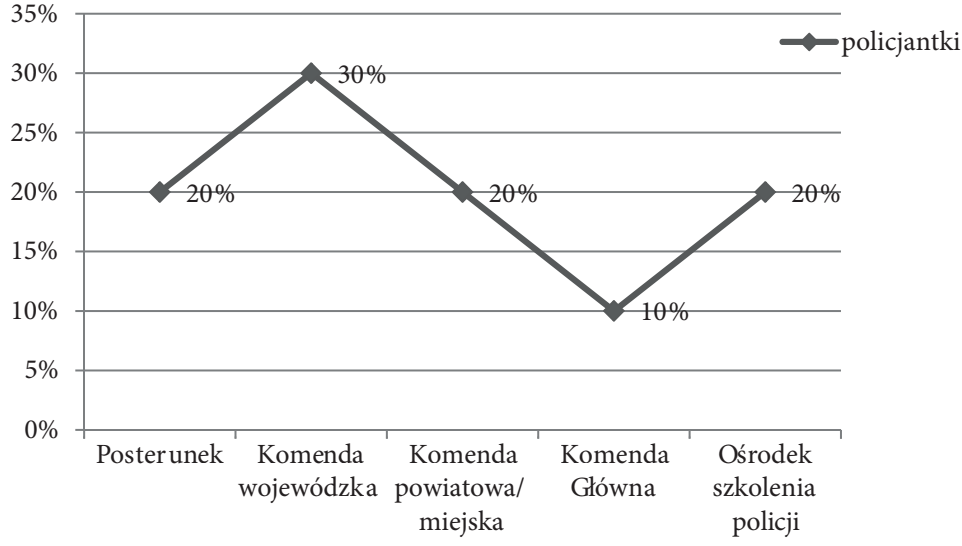
Wykres 10. Policjantki będące ofiarami zjawisk dyskryminacyjnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania

Kolejne pytanie dotyczyło bezpośrednio dyskryminacji funkcjonariuszek Policji i skierowane było wyłącznie do kobiet. Ponad połowa ankietowanych policjantek na pytanie „Czy doświadczyła Pani dyskryminacji ze strony przełożonego lub funkcjonariusza na stanowisku równorzędnym?" (wykres 10) wskazała odpowiedź „nie".

Wykres 11. Liczba policjantek doświadczających dyskryminacji z uwzględnieniem miejsca odbywania służby



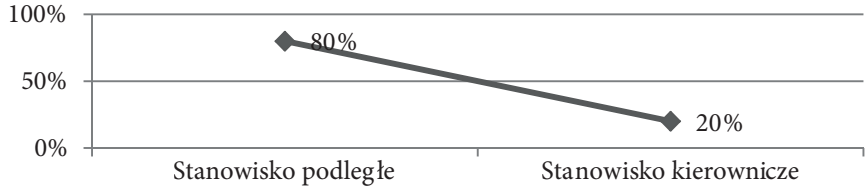
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Co ciekawe, tendencji tej nie można uargumentować miejscem odbywania służby (wykres 11), gdyż — jak wykazało badanie — różnice są niewielkie. Duży odsetek dyskryminowanych policjantek w komendach wojewódzkich można wyjaśnić faktem, że to właśnie tam pracuje najwięcej ankietowanych funkcjonariuszek — aż 28%. Najmniej ankietowanych służy w Komendzie Głównej (9,5%), a co za tym idzie, według udzielanych odpowiedzi, jest tam najmniej przypadków dyskryminacji.

Ciekawie przedstawiają się wyniki dyskryminacji kobiet ze względu na zajmowane stanowisko. Okazuje się, że spośród ankietowanych policjantek, które stały się ofiarami dyskryminacji, aż 80% pełni służbę na stanowiskach podległych, a 20% — na stanowiskach kierowniczych, co prezentuje wykres 12.

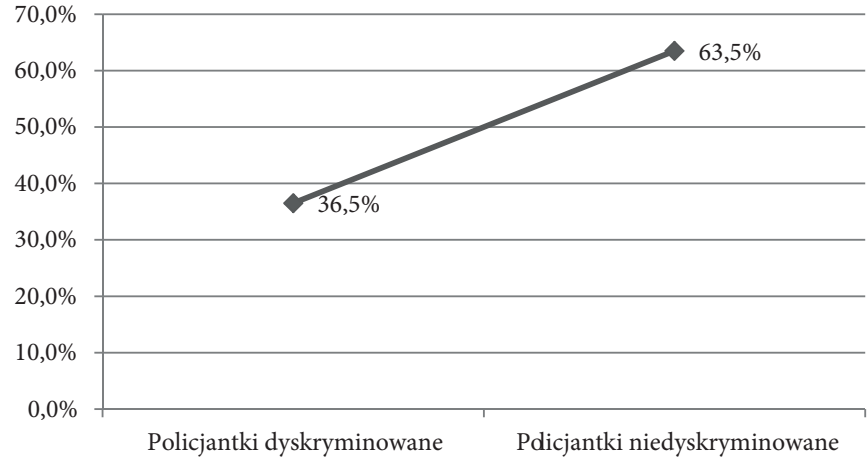
Wykres 12. Dyskryminacja policjantek ze względu na zajmowane stanowiska



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania

Analiza liczby funkcjonariuszek na stanowiskach podległych pozwala stwierdzić, że co trzecia spośród badanych, pełniąca służbę na takim stanowisku, jest dyskryminowana (wykres 13).

Wykres 13. Doświadczenia dyskryminacyjne policjantek obejmujących stanowiska podległe

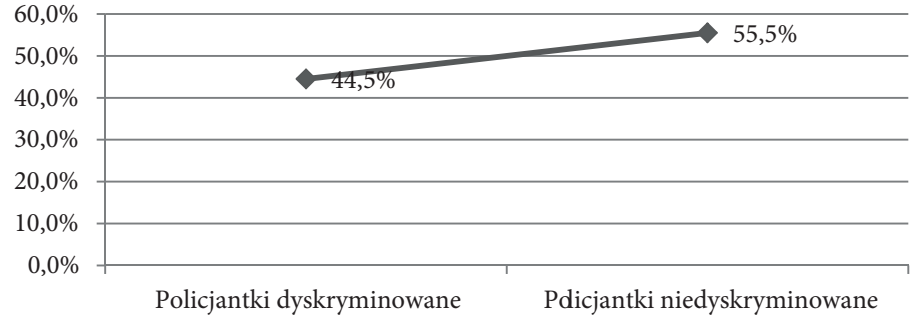


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania

Jeśli z kolei przeanalizujemy relacje między dyskryminacją a stanowiskami kierowniczymi, okaże się, że policjantki pełniące funkcje decyzyjne są bardziej narażone na dyskryminację niż ich koleżanki na niższych stanowiskach (wykres 14).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Wykres 14. Doświadczenia dyskryminacyjne policjantek obejmujących stanowiska kierownicze

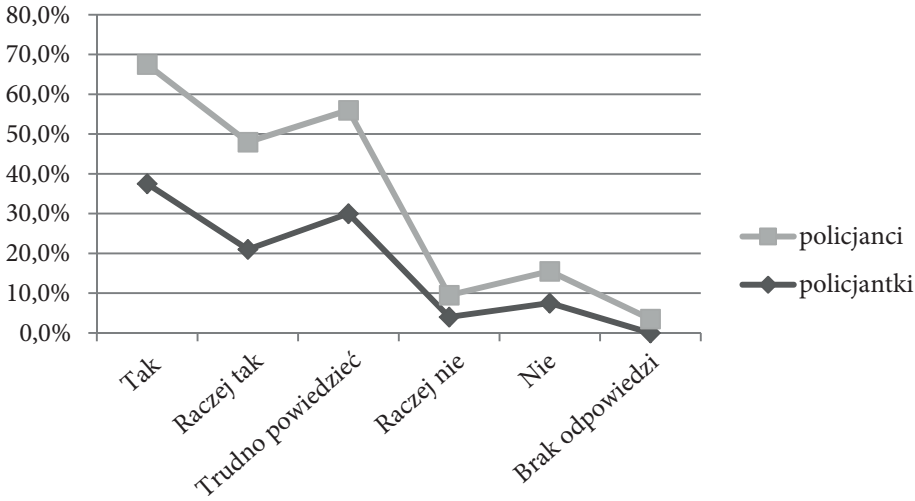


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania

Mogłoby się wydawać, że policjantki na stanowiskach kierowniczych, choćby z obawy przed możliwościami kompetencyjnymi oraz ze względu na respekt wynikający z nadrzędności służbowej, powinny doświadczać tego zjawiska rzadziej. Z drugiej strony, być może to właśnie ich pozycja oraz władza, jaką posiadają, stanowią determinant takich zachowań.

Następne pytanie zadane ankietowanym dotyczyło ich reakcji na dyskryminowanie policjantek przez innych funkcjonariuszy, a dokładniej — kwestii zgłoszenia takiego incydentu. Odpowiedzi ankietowanych przedstawiają się podobnie, niezależnie od płci. „Tak" wskazało 37,5% ankietowanych kobiet, tej samej odpowiedzi udzieliło 30% mężczyzn, co dokładnie widać na wykresie 15.

Wykres 15. Czy będąc świadkiem sytuacji dyskryminacji funkcjonariuszek Policji przez innych funkcjonariuszy, zgłosiłby/zgłosiłaby Pan/Pani taki incydent?



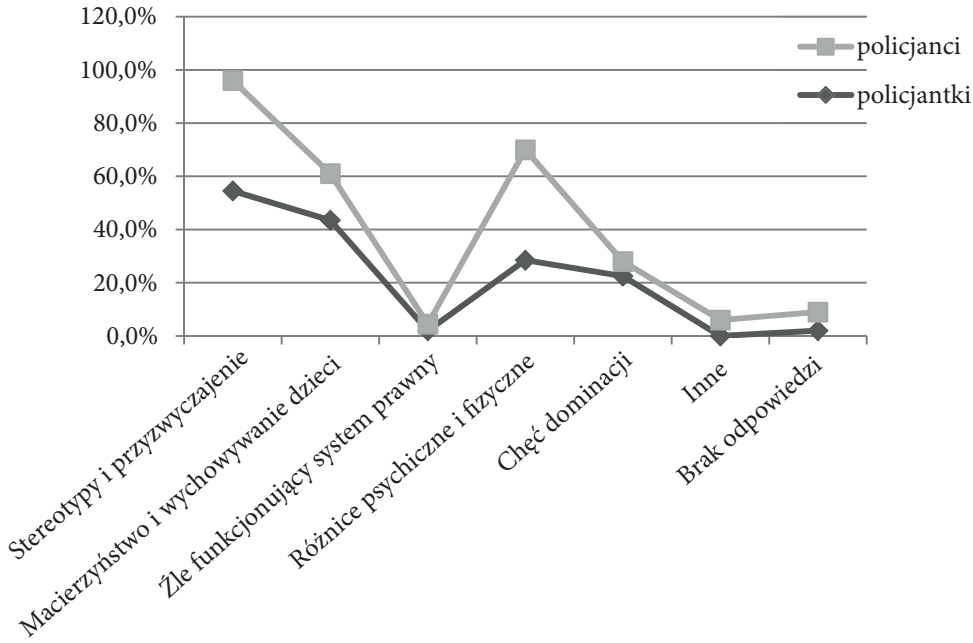
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Największa zbieżność zdań ankietowanych znalazła swój wyraz w odpowiedzi „raczej nie" 26% policjantów, 30% policjantek. W przypadku odpowiedzi „raczej nie" i „nie" nie można doszukać się zbyt dużych rozbieżności. Podobne było również umotywowanie tego wyboru, najczęściej pojawiały się argumenty: „niechęć ze strony pokrzywdzonej", „to sprawa samej zainteresowanej", odpowiedzi tego typu to 32% głosów. Kolejnym najczęściej wymienianym argumentem była „obawa przed konsekwencjami" około 10% głosów. Jednostkowo występowały opinie: „z mściwości", „niewystarczająca ochrona prawna", „nie donoszę". Najwięcej osób, bo aż 45% ankietowanych, w ogóle nie uargumentowało swojej wypowiedzi.

Celem ostatniego pytania zamieszczonego w arkuszu ankiety było poznanie poglądu policjantek i policjantów na temat przyczyn zachowań dyskryminujących kobiety funkcjonariuszy w policji (wykres 16). Ankietowani mieli możliwość wskazania więcej niż jednego motywu takich zachowań.

Wykres 16. Przyczyny zachowań dyskryminujących kobiety funkcjonariuszy w opinii ankietowanych



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania.

Najwięcej policjantek udzieliło odpowiedzi „stereotypy i przyzwyczajenie" 54,5% odpowiedzi oraz „macierzyństwo i wychowywanie dzieci" — 43,5% odpowiedzi. Według funkcjonariuszy najbardziej prawdopodobną przyczynę stanowią różnice psychiczne i fizyczne oraz stereotypy i przyzwyczajenie — obie te odpowiedzi wybrano aż w 61,5% przypadków. Tylko ankietowani mężczyźni wskazali inne przyczyny dyskryminacji, zaliczając do tej grupy motywy kulturowe,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

niedostosowanie kobiet do norm służby, brak odporności w sytuacjach trudnych czy po prostu charakter służby preferujący mężczyzn. Mimo to odpowiedź najczęściej podawana przez ankietowanych brzmiała „nie ma dyskryminacji".

Podsumowanie

Polska Policja jest formacją o charakterze ściśle sformalizowanym oraz hierarchicznym. Kobiety pojawiły się w jej szeregach prawie 90 lat temu[2]. Od tego czasu, prócz umundurowania, odznaczeń oraz zadań, zmieniły się też role, jakie tradycyjnie przypisuje się kobiecie. Stała się ona strażniczką nie tylko ogniska domowego, lecz także prawa. Za rozwój ten odpowiadają zarówno unormowania legislacyjne czy zaplecze administracyjne, jak i — przede wszystkim — zmiany cywilizacyjne i społeczne[3]. Mimo stopniowej dezaktualizacji stereotypów i aktywizacji zawodowej kobiet w wielu przypadkach wciąż spotykają się one z niesprawiedliwym, czasem wręcz dyskryminującym traktowaniem[4]. Narażone na to są zwłaszcza funkcjonariuszki w tak zmaskulinizowanej organizacji, jaką niewątpliwie jest Policja.

Jak wskazują wyniki badań, ponad 30% ankietowanych policjantek padło ofiarą dyskryminacji. Funkcjonariusze wskazali, iż najistotniejsze z punktu widzenia odbywanej służby są przede wszystkim psychiczne i fizyczne różnice między kobietą a mężczyzną, co stanowi bezpośredni determinant dyskryminacji ze względu na płeć. Nie można także nie wspomnieć o stereotypizacji i przypisywaniu kobietom tradycyjnych ról. Macierzyństwo również warunkuje postrzeganie kobiet jako nieodpowiednich do pełnienia służby w Policji ze względu na ograniczenia z nim związane oraz brak dyspozycyjności.

Jedynym pozytywnym wnioskiem nasuwającym się po analizie wypowiedzi ankietowanych jest fakt, iż policjantki są świadome zjawiska, z jakim mają do czynienia, na co wskazuje choćby liczba wskazanych form dyskryminacji. Nie jest zaskoczeniem, że same zainteresowane dwukrotnie częściej od swoich kolegów w mundurach oświadczały, że były świadkiem dyskryminacji bądź niesprawiedliwego traktowania innej funkcjonariuszki Policji. Niepokojący jest fakt, iż mężczyźni nie dostrzegają bądź nie chcą dostrzegać takich przejawów. Może to jednak stanowić konsekwencję postrzegania przez funkcjonariuszy takiego zachowania jako swoistej normy i zwyczaju wynikającego z wykonywania służby w tak zmaskulinizowanym środowisku, nie zaś niesprawiedliwego traktowania czy jawnej dyskryminacji, co z kolei prowadzi do przypuszczenia, że rzeczywiste rozmiary dyskryminacji kobiet są większe niż wskazują na to wyniki badań.

---

[2] Z. Zaleska, *Policja kobieca,* „Bluszcz" 1929, nr 14, s. 3.

[3] E. Leks-Bujak, *Stereotypy, uprzedzenia, dyskryminacja czy lęk przed sukcesem — czyli o pozycji zawodowej kobiet* [w:] A. Kuzior, J. Rąb (red.), *Globalne konteksty poszanowania praw i wolności człowieka*, Gliwice 2009, s. 173.

[4] B. Budrowska, *Kobieta i kariera. Realia polskie* [w:] A. Titkow (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, Warszawa 2003, s. 26.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Bibliografia

Budrowska B., *Kobieta i kariera. Realia polskie* [w:] A. Titkow (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, Warszawa 2003.

Leks-Bujak E., *Stereotypy, uprzedzenia, dyskryminacja czy lęk przed sukcesem — czyli o pozycji zawodowej kobiet* [w:] A. Kuzior, J. Rąb (red.), *Globalne konteksty poszanowania praw i wolności człowieka*, Gliwice 2009.

Zaleska Z., *Policja kobieca,* „Bluszcz" 1929, nr 14.

Zimoń K, *Służba jest kobietą*, „Policja 997" 2013, nr 3(96).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5791643A63363139